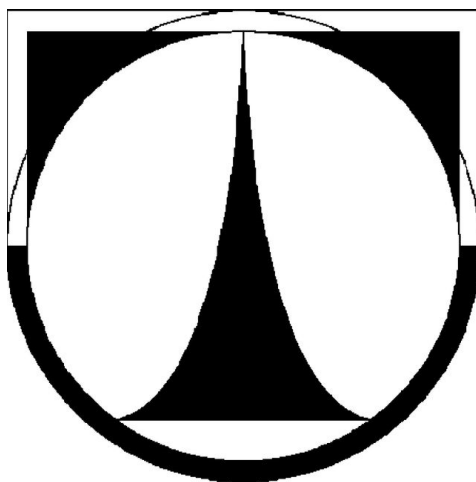


TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Ekonomická fakulta



DIPLOMOVÁ PRÁCE

2011

Bc. Adéla Koucká

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Ekonomická fakulta

Studijní program: N 6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Podniková ekonomika

Sociální podnikání v České republice zaměřené na oblast vězeňství

Social Entrepreneurship in the Czech Republic Focused on Prison Service Sphere

DP-EF-KPE-2011-22

Bc. ADÉLA KOUCKÁ

Vedoucí práce: Ing. Jaroslava Syrovátková, Ph.D., Katedra podnikové ekonomiky

Konzultant: Ing. Miroslav Starčevič, Vězeňská služba Stráž pod Ralskem

Počet stran: 79

Počet příloh: 1

Datum odevzdání: 6. května 2011

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinností informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci, dne 6. května 2011

.....

Poděkování

Ráda bych poděkovala především panu Ing. Miroslavu Starčeviči za četné konzultace během zpracovávání mé diplomové práce, díky čemuž jsem mohla nahlédnout do problematiky Vězeňské služby, a že mě svými radami a připomínkami podpořil a navedl správným směrem.

Mé poděkování patří stejně tak paní Ing. Jaroslavě Syrovátkové, Ph.D. z katedry podnikové ekonomiky za odborné vedení mé práce a užitečné poznatky v oblasti sociální politiky.

V neposlední řadě děkuji svým přátelům a rodině za podporu, kterou mi po celou dobu dávali, zejména Vítězslavu Jindrovi za psychickou podporu a smysluplný pohled na svět.

Anotace

Diplomová práce na téma „Sociální podnikání v České republice zaměřené na oblast vězeňství“ se zabývá problematikou sociálního podnikání v českém prostředí, doplněné o vězeňskou sféru, která by se za sociální podnikání dala považovat. Cílem této práce je zjistit, zda se oblast vězeňství dá zahrnout jako jedna z možností sociálního podnikání. Text diplomové práce je rozčleněn do dvou základních částí. První část se věnuje teoretickému vymezení a zabývá se výkladem základních pojmů, týkajících se sociální ekonomiky a vězeňství. Pozornost je věnována subjektům, které mohou sociální podnikání vykonávat a legislativnímu rámci těchto oblastí. Druhá část diplomové práce shrnuje a zhodnocuje jakým způsobem je možno sociálně podnikat v oblasti vězeňství. Závěrečná část diplomové práce obsahuje zhodnocení možnosti podnikání v oblasti vězeňství.

Klíčová slova

Probační a mediační služba

Sociální ekonomika

Sociální podnik

Sociální podnikání

Sociální pracovník

Vazební věznice a věznice

Vězeňská služba

Vězeňská stráž

Vězeňství

Znevýhodněné osoby

Annotation

This Diploma Thesis named "Social Entrepreneurship in the Czech Republic focused on Prison area" deals with issues of social entrepreneurship in the Czech environment. The topic is supplemented with prison sector, which would be considered as Social Enterpriseing. The aim of this Thesis is to determine whether the prison topic can be included as one of the possibilities of social entrepreneurship. The Diploma Thesis is divided into two parts. The first part deals with the theoretical definition and deals with the interpretation of basic concepts relating to social economy and the prison system. The attention is paid to entities that can do the social entrepreneurship and also to the legislative frame within these areas. The second part of the Thesis summarizes and evaluates the possibilities of social enterprises in the prison. The final part of this thesis includes evaluation of business opportunities in the prison.

Key words

Probation and Mediation Service

Social Economics

Social Company

Social Business

Social Worker

Stockade and Prison

Prison Service

Prison Guard

Prison

Disadvantaged People

Obsah

Obsah.....	9
Seznam ilustrací.....	11
Seznam tabulek.....	12
Seznam použitých zkratk, značek a symbolů	13
Úvod	15
1 Charakteristika sociálního podnikání a sociálního podniku	17
1.1 Dobrý sociální podnik	18
1.2 Rozšíření sociálních firem v České republice	19
1.2.1 Výzkum sociální ekonomiky v České republice	21
1.3 Sociální ekonomie	22
1.4 Sociální ekonomika	23
1.5 Sociální firma a podnikání v 21. století.....	24
1.6 Znevýhodněné osoby	25
1.6.1 Podniková sociální práce	26
1.7 Řízení lidských zdrojů	26
1.8 Příklady dobré praxe.....	28
1.8.1 Sociální firmy šetří státu peníze	28
1.8.2 Sociální pracovník	29
1.8.3 Získání zaměstnání v oblasti informačních technologií	30
1.9 Ekonomický rozměr občanské společnosti	30
1.10 Historie sociálního podnikání v České republice	31
1.11 Stát blahobytu	32
2 Druhy podniků zabývajících se sociální oblastí	34
2.1 Církevní právnická osoba	36
2.1.1 Charita zřizovaná církví.....	36
2.1.2 Diakonie	36
2.2 Družstvo	37
2.2.1 Sociální družstvo	37
2.3 Nadace	37
2.4 Nadační fond.....	38
2.5 Občanská poradna.....	38
2.6 Občanské sdružení	38
2.7 Obecně prospěšná společnost	39
2.8 Osoba samostatně výdělečně činná	39
2.9 Společnost s ručením omezeným	39
3 Obecná charakteristika vězeňství	41
3.1 Vězeňská služba České republiky	41
3.1.1 Hlavní úkoly vězeňské služby	41
3.2 Organizační články vězeňské služby	42
3.2.1 Generální ředitelství	43
3.2.2 Vazební věznice a věznice.....	43
3.2.3 Střední odborné učiliště	44
3.2.4 Institut vzdělávání	44
3.2.5 Zotavovny	44
3.3 Nejdůležitější předpisy ve Vězeňské službě.....	45
3.4 Historie vězeňství v naší zemi	46

3.4.1	Věznice v Československu v roce 1828	47
3.5	Základní typy věznic	52
3.5.1	Věznice s dohledem.....	52
3.5.2	Věznice s dozorem.....	52
3.5.3	Věznice s ostrahou.....	52
3.5.4	Věznice se zvýšenou ostrahou.....	52
3.6	Povinnost vězňů.....	55
3.7	Spolupráce Vězeňské správy s jinými organizacemi	55
3.7.1	Pilotní projekt Komise pro podmíněné propuštění.....	56
3.8	Fond kulturních a sociálních potřeb	57
4	Vězenství v České republice.....	58
4.1	Zaměstnávání vězňů	58
4.1.1	Zaměstnávání odsouzených v roce 2009	60
4.1.2	Zaměstnávání vězněných osob v roce 2010	61
4.2	Náklady na vězně.....	63
4.3	Personál Vězeňské služby	64
4.3.1	Zaměstnanci podle dosaženého vzdělání.....	65
4.3.2	Zaměstnanci podle věku	65
5	Sociální podnikání ve vězeňské oblasti	66
5.1	Sociální práce s vězni	66
5.1.1	Specifika sociální práce s odsouzenými	67
5.2	Sociální pracovníci ve vězeňství	68
5.3	Samostatná hospodářská činnost Vězeňské služby	69
5.4	Probační a mediační služba České republiky	70
5.4.1	Služby probační a mediační služby České republiky	71
5.5	Mediace	72
5.6	Probační dohled	73
5.7	Podmíněné propuštění z výkonu trestu odnětí svobody s dohledem.....	74
	Závěr.....	77
	Seznam literatury	78
	Odkaz na elektronické dokumenty	78
	Bibliografie.....	80
	Seznam příloh.....	Chyba! Záložka není definována.

Seznam ilustrací

Obr. 1: Organizační členění Vězeňské služby.....	43
Obr. 2: Rozmístění věznic a vazebních věznic.....	53
Obr. 3: Zaměstnávání odsouzených v roce 2009.....	60
Obr. 4: Zaměstnanost odsouzených leden až říjen 2010	62
Obr. 5: Vývoj zaměstnanosti odsouzených v letech 2004 až leden 2010.....	62
Obr. 6: Počet zaměstnaných odsouzených v jednotlivých věznicích	63

Seznam tabulek

Tab. 1: Základní rozdíly sociální a běžné firmy	20
Tab. 2: Složení odsouzených dle typu věznice v letech 1999-2009	54
Tab. 3: Zaměstnaní vězni.....	59
Tab. 4: Přehled zaměstnanců podle dosaženého vzdělání k 31. 12. 2009	65
Tab. 5: Přehled zaměstnanců podle věku k 31. 12. 2009	65

Seznam použitých zkratk, značek a symbolů

cca	circa
ČNR	Česká národní rada
ČR	Česká republika
ČSFR	Česká a Slovenská Federativní Republika
ČSSR	Československá socialistická republika
EU	Evropská unie
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
J. H. U.	John Hopkins University
JS	Justiční stráž
MF	Ministerstvo financí
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MV	Ministerstvo vnitra
NPT	nápravně pracovní tábor
NVS	nápravně výchovný ústav
NZ	nápravné zařízení
PMS ČR	Probační a mediační služba České republiky
ř. z.	říšský zákoník
Sb.	Sbírka zákonů

SNV	Sbor nápravné výchovy
tzv.	takzvaný
UJEP	Univerzita J. E. Purkyně Ústní nad Labem
%	procento
§	paragraf
€	Euro

Úvod

Prozatím neexistuje jednoznačná definice sociálního podnikání ani sociálního podniku. Ve světě, ale i v České republice, se však nejedná o neznámý pojem. Investované veřejné zdroje do sociálního podnikání jsou efektivnější, než podpora nezaměstnaných pasivními nástroji sociální politiky. Sociální podnikání představuje možnost, jak zvýšit zaměstnanost i pro lidi, kteří mají problém s nalezením práce díky svým nejrozličnějším handicapům.

Defourny uvádí, že sociální podnikání je činnost s primárně sociálními cíli, kde se hospodářské přebytky přednostně znovu investují do podnikání na stejný účel nebo do rozvoje místní komunity, na rozdíl od potřeby maximalizovat zisk pro zainteresované skupiny či vlastníky.

Jednou z možností, jak v současné době eliminovat dopady hospodářské krize na tzv. znevýhodněné skupiny obyvatelstva, převážně na odsouzené a obviněné občany z trestné činnosti, je podpora vytváření sociálních podniků, které zřizuje Vězeňská služba. Tato koncepce sociální ekonomiky se snaží nalézt těmto osobám uplatnění na trhu práce a umožnit jim prožití plnohodnotného života založeného na prosperitě a výdělku dosaženého za práci.

Hlavním cílem této diplomové práce je zjištění skutečnosti, zda se vězeňská služba a její samostatně hospodářská činnost dá považovat za sociální podnikání.

Jedním z důvodů pro výběr tohoto tématu byl osobní zájem autorky diplomové práce dozvědět se více informací spojených s oblastí sociální ekonomiky, které by mohla později využít ve své profesní kariéře. Tato práce je dále zaměřena na problematiku zaměstnávání vězněných a odsouzených osob. Vězeňství obecně je pro sociální podnikání méně známým oborem činnosti, proto by se na tuto problematiku chtěla více zaměřit.

Česká republika doposud není s pojmem sociálního podnikání tolik seznámena a panuje zde řada nepravdivých mýtů. Z tohoto důvodu jsou v úvodní kapitole vymezeny základní pojmy, týkající se sociálního podnikání a sociálního podniku.

Druhá kapitola je věnována charakteristice podniků, které se zabývají sociálním podnikáním. Nejedná se pouze o fyzické, ale i právnické osoby. Jako jsou různé nestátní

neziskové organizace typu charity, spolky, občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti apod.

Další kapitola je věnována oblasti vězeňství, převážně Vězeňské službě České republiky, jejím hlavním úkolům, organizačnímu členění a právnímu vymezení její činnosti. Zájem je věnován i spolupracujícím organizacím vězeňské služby.

Čtvrtá kapitola se zabývá konkrétní problematikou zaměstnávání vězněných osob v České republice z historického pohledu od roku 2009 do současné doby. V neposlední řadě se kapitola věnuje také zaměstnancům Vězeňské služby ČR.

Závěrečná část diplomové práce obsahuje problematiku sociální práce v oblasti vězeňství zaměřenou na jeho hospodářskou činnost a na oblast probace a mediace, které jsou úzce spojené s Vězeňskou službou.

1 Charakteristika sociálního podnikání a sociálního podniku

Základní definice: Sociální podnik je duální subjekt, skládající se z konsensuálně ustaveného, sociálně orientovaného zájmu (spolek, societa, sdružení, partnerství) a jím ustaveného podniku (inovativní záměr, při jehož realizaci nesou jeho realizátoři významná ekonomická rizika, účastníci se trhu s redistribucí zisku).

Pojem sociální podnikání je pro mnohé, jež ho slyší poprvé, trochu záhadný. Ve světě však vzbuzuje stále rostoucí zájem politiků, odborníků, samotné veřejnosti, a stává se populárním i v České republice.

Zákonné podmínky pro fungování sociálního podniku v České republice jsou zatím nedostatečně definovány. Bylo by chybou rozvoj tohoto podnikání omezovat. Důležitými kritérii, kterými se sociální podnik vyznačuje, je kontinuální (nepřetržitý) provoz a výkon veřejně prospěšné hospodářské činnosti.

Veřejná prospěšnost může být dána sociální anebo zdravotně sociální službou (např. restaurace zaměstnávající lidi s chronickými duševními onemocněními), může být výchovnou činností (mateřská školka), vzdělávací institucí (např. Kofoedova škola), ale také sociální turistikou, zemědělskou aktivitou (např. pěstounské rodiny zaměřené na vinohradnictví, pěstování léčivých bylin či chov ovcí), zaměstnáváním lidí se zdravotním či sociálním handicapem (lidé s mentálním postižením, dlouhodobě nezaměstnaní, lidé ze sociálně vyloučených komunit, bezdomovci, starší lidé, dřívější uživatelé omamných a psychotropních látek aj.).

Pojem sociálně podnikat znamená ztotožnit se s myšlenkou maximalizace zisku, ale také udělat něco dobrého pro lidi, nejen své zaměstnance, ale i své okolí. V moderním světě se vyskytují i nápady na speciální banky, které půjčují malé peněžní částky chudým živnostníkům. Jedná se např. o bangladéšskou Grameen Bank, kterou založil Muhammad Yunus. Tato banka dostala dokonce Nobelovu cenu za mír před 2 lety za své „úsilí vytvářet hospodářský a sociální rozvoj odspodu.“

Již v České republice jsou náznaky na podobné podnikání, které je prospěšné pro společnost, ale právě zde chybí legislativní úprava, která by danou problematiku řešila komplexně. Na druhou stranu právě sociální podnikání potřebuje mnohem větší prostor pro vlastní iniciativu, než ostatní druhy podnikání, aby mohli podnikatelé aktivně realizovat sociálně prospěšné projekty. Tito podnikatelé často zaměstnávají zdravotně či sociálně znevýhodněné občany. A i přesto, že všichni zaměstnanci nemusí pracovat na 100 %, mohou být takovéto podniky dokonce úspěšné a ostatní podnikatelé v nich mohou vidět určité změny k lepšímu.¹

Pohled na sociální podnik bývá zaměřen na mikroúroveň, jak na část sociální, ne-pro-ziskové ekonomiky, která se vykazuje pozitivními sociálními externalitami, tak na část neziskového sektoru (občanské, soukromé povahy), která zisk nedistribuuje. Koncept sociálního podniku je postaven na partnerství veřejného a soukromého sociálního sektoru při poskytování veřejných služeb a při prosazování veřejné politiky zaměstnanosti a dalších.²

Sociální podnik zde zůstává samosprávný. Své ekonomické aktivity vždy provádí na vlastních nebo jím spravovaných aktivech a pasivech. Obvykle poskytuje specifické služby v obecném zájmu, včetně služeb zaměstnanosti a dále ochranu před riziky jak svým členům, tak i místním společenstvím. Přebytek hospodaření je „socializován“ formou reinvestice do činnosti nebo využit pro blaho jiných lidí, než jen těch, kdo organizaci řídí.³

1.1 Dobrý sociální podnik

Dobrý sociální podnik působí nejen ve svém bezprostředním okolí a na své zaměstnance, ale i na širší komunitu díky péči o životní prostředí, třídění odpadu, zvýšení zájmu o věci veřejné a o kulturní život komunity, zlepšení sousedských vztahů, sousedské výpomoci při pracovních činnostech, nemoci, dobrovolné činnosti při kultivaci veřejného prostoru a sociální kontrole v dané lokalitě.

Jednotlivé aktivity a funkce se vzájemně ovlivňují. Posuzovat sociální podnikání vůči sociálním službám bychom měli opatrně. Tyto dvě činnosti, ač mohou mít shodné cílové

¹ CorporAID magazín 2008 [online]. *Sociální podnikání přináší veřejný prospěch*. [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW: <http://www.arsczech.org/files/publikace_prosinec_DESIGN.pdf>

² HUNČOVÁ, M., Sociální ekonomika a sociální podnik., s. 13-20

³ CHAVES, R., MONZÓN, J. L., *The Social Economy in the European Union*

skupiny a cíl, mají odlišná východiska. Například chráněné dílny, které samy sebe vidí jako sociální službu a počítají a priori s finančními dotacemi. Sociální firma má za cíl tvorbu zisku, a proto dotace je zde vnímána jako poslední možnost.⁴

1.2 Rozšíření sociálních firem v České republice

V České republice začínají podniky podnikat i z jiného důvodu, než ze zisku, avšak v sociálních firmách je zisk jen prostředkem k dosažení sociálních cílů. Přesto sociální firmy musí uspět i v boji proti své tvrdé konkurenci. Pro běžnou firmu zůstává zisk stále jedním z hlavních cílů, ale tento cíl doplňují i další cíle a priority. Firmy kladou větší důraz i na společenský rozměr podnikání (etiku podnikání a společenskou odpovědnost), uvědomují si, že jsou i zaměstnanci důležití, a proto začínají pečovat o jejich pracovní podmínky. Nemalou část svých aktivit začínají firmy věnovat i dárcovství, dobrovolnictví a podobným činnostem.

Stejně tak, jak se vyvíjí běžná ekonomika, tak se i v České republice rozvíjí sociální ekonomika, jejímž hlavním cílem je začlenění do společnosti a podpora lidí, kteří jsou znevýhodněni na trhu práce. Jednou z možností, jak toho dosáhnout, je založit sociální firmu. Sociální firma je podnikatelský subjekt, součást sociální ekonomiky, který vytváří pracovní příležitosti pro osoby znevýhodněné na trhu práce (tj. osoby zdravotně postižené nebo sociálně znevýhodněné). Tato firma poskytuje pracovníkům potřebnou pracovní a psychosociální podporu. Zároveň jsou tyto firmy konkurenceschopné a mohou dosahovat dostatečné výše zisku, když podnikají pro sociální účel a kladou důraz na etiku podnikání.

⁴ ČERNÁ, M., OS noviny, *Sociální podnikání v České republice – teorie a praxe* [online]. 2007 [cit. 2011-03-11]. Dostupný z WWW: <<http://osnoviny.cz/socialni-podnikani-v-ceske-republice-teorie-a-praxe>>

Tab. 1: Základní rozdíly sociální a běžné firmy

	Sociální firma	Běžná firma
Zřizovatel	Právnícká nebo fyzická osoba	Právnícká nebo fyzická osoba
Právní statut	V ČR není legislativně vymezen, zakladatel musí být oprávněný k podnikání a přijmout veřejný závazek ve formě poslání, jež naplňuje definici sociální firmy	Založení dle obchodního respektive živnostenského zákona
Účel založení	Podnikat a zaměstnávat osoby znevýhodněné na trhu práce i osoby bez znevýhodnění, zisk prostředků pro veřejně prospěšné aktivity	Podnikání za účelem dosažení zisku

Zdroj: www.socialnifirmy.cz

Sociální firma nemusí zaměstnávat jen osoby, které mají jakékoli znevýhodnění na trhu práce, ale zaměstnává také osoby bez těchto znevýhodnění. Tento poměr podle platných standardů pro sociální firmy je při přepočtu na plné úvazky minimálně 25 %, maximálně 55 %. Pracovní podmínky jsou pro všechny zaměstnance stejné, mají řádně uzavřenou pracovní smlouvu a pracují za přiměřené odměny. Pro zaměstnance, kteří mají nějaké zdravotní či sociální postižení mohou tyto firmy napomáhat k přechodu do otevřeného trhu práce a připravit je alespoň částečně na krutý trh.

Nejen domácí trh, ale i evropský se o sociální podnikání stále více zajímá. Z tohoto hlediska mohou firmy čerpat zdroje na podnikání, jak ze státního rozpočtu, tak i z rozpočtu Evropské unie a různých strukturálních fondů, které podporují neziskové organizace a právě zmíněné sociální podniky. Příjem sociální firmy nemůže být jen z příspěvků, dotací, podpory od sponzorů nebo firemních dárců či dobrovolnické práce, ale musí mít minimálně 50 % příjmů ze svého podnikání.

Dalším příjmem pro sociální firmu může být od místně příslušného úřadu práce na podporu zřízení a provoz pracovního místa pro pracovníky s určitým znevýhodněním. Osobám znevýhodněným na trhu práce se věnuje zákon č. 435, 2004 Sb., o zaměstnanosti, v § 67 a následujících paragrafech. Definuje osoby znevýhodněné na trhu práce, chráněné

pracovní místo, chráněnou dílnu i příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.⁵

1.2.1 Výzkum sociální ekonomiky v České republice

První zájem o oblast sociální ekonomiky lze zaznamenat již v momentě zjištění, že neziskové organizace a subjekty s určitou veřejnou prospěšností jsou vedle nevládních neziskových organizací také družstva. Za zahájení teoretického výzkumu sociální ekonomiky je považován výzkum neziskového sektoru v rámci projektu J. H. U.

V oblasti družstev zabývajících se oblastí sociální ekonomiky se objevil výzkum Výzkumného záměru MŠMT, realizovaného Fakultou sociálně ekonomickou UJEP v Ústí nad Labem v období let 1999–2004. Byl zaměřen na Rozvoj občanské společnosti jako podpůrného fenoménu rozvoje společnosti a regionu.

K rozvoji sociální ekonomiky v naší zemi přispěly i další odborné aktivity různých institucí, včetně akademických pracovišť a praktické aktivity obcí (program EQUAL, aj.). V rámci řešení projektu EQUAL, definovalo o. s. Fokus Praha „Standardy sociální firmy“. Tyto Standardy jsou určeny sociálním firmám, které se zakládají za účelem sdružení majetku nebo jako soukromé firmy.⁶

Osoby se zdravotním postižením

Jedná se o:

- osoby invalidní ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením) – dříve osoby plně invalidní,
- osoby invalidní v prvním a druhém stupni – dříve osoby částečně invalidní,
- osoby zdravotně znevýhodněné.

Sociální firmy nezaměstnávají jen sociálně znevýhodněné lidi se zdravotním postižením, ale také občany sociálně znevýhodněné, například bývalé uživatele návykových látek, bezdomovce či osoby po výkonu trestu. Sociální firmy spolupracují s různými občanskými

⁵ HUNČOVÁ, M., Sociální ekonomika a sociální podnik, s. 71-73

⁶ Podnikatel.cz 2011 [online]. *V česku se množí sociální firmy* [cit. 2011-01-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.podnikatel.cz/clanky/v-cesku-se-mnozi-socialni-firmy/>>

sduženími či obecně prospěšnými společnostmi, které se snaží znevýhodněným lidem poskytovat podporu a zázemí. Sociální firmy mohou tato sdružení přímo provozovat, např.:

- Sananim, který se věnuje prevenci, péči a léčbě závislostí na nealkoholových drogách – sociální firma Café Therapy,
- Fokus Praha, zaměřený na podporu lidí se zkušeností s duševní nemocí,
- sociální firma Jůnův statek, sociální firma Zahrada,
- Rozmarýna, jež pomáhá ohroženým dětem a mladým lidem – sociální firma Café Rozmar,
- Náruč, která se snaží o začlenění znevýhodněných skupin občanů a podporu jejich aktivního života v místní komunitě i mimo ni – sociální firma Modrý domeček,
- Máme otevřeno? zaměřené převážně na podporu lidí s mentálním postižením nebo autismem – kavárna Vesmírna.

1.3 Sociální ekonomie

Je založena na principu solidarity, vytváří vysoce kvalitní pracovní místa a kvalitnější život, nabízí rámec vhodný pro nové formy podniku a práce. Hraje důležitou úlohu v místním rozvoji a v sociální soudržnosti, je sociálně odpovědná a je faktorem demokracie. Dále přispívá ke stabilitě a pluralitě ekonomických trhů, odpovídá prioritám a strategickým cílům EU jako jsou sociální soudržnost, plná zaměstnanost, boj proti chudobě a vyloučení ze společnosti, participativní demokracie, lepší řízení a trvale udržitelný rozvoj.⁷

Bruno Roelants charakterizuje sociální ekonomii takto „Nikdo přesně neví co to je, ale všichni vědí, že to existuje“⁸. Dnešní koncept sociální ekonomie má základy ve Francii začátkem 80. let minulého století. Evropská patnáctka ho uznávala ve větší části a v současné době se objevuje snaha po standardizaci pojmu. Takovým standardem je družstevní identita, deklarovaná Mezinárodní družstevní aliancí v r. 1995. Právě tato družstva jsou nositelem sociálních i ekonomických aktivit na komunitní úrovni. Principem

⁷ Sociální ekonomika a sociální firmy 2011 [online]. Praha [cit. 2011-02-24]. Dostupný z WWW: <<http://www.socialnifirmy.cz/index.php?action=main&subject=13&lang=cz>>

⁸ ROELANTS, B., Sociální ekonomie: *Rozšíření sociální ekonomie* [online]. Praha 2002, [cit. 2010-12-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.krakow2004.coop/files/presse/enlargingsocialeconomycz.pdf>>

těchto družstev je vzájemná svépomoc, která je charakteristická právě pro sociální komunikaci. Sociální ekonomika je podporována vládou ve většině zemí současné Evropské unie.⁹

V zakladatelské chartě Evropské sítě měst a regionů sociální ekonomiky REVES je sociální ekonomika tvořena „na státu nezávislých subjektech: organizacemi a podniky, které produkují statky, služby obchodního i neobchodního charakteru s cílem sociálním; podniky, které uplatňují demokratickou účast svých členů a zaměstnanců; podniky sledující cíle solidarity a obecného zájmu a které rozdělují svůj zisk mezi podílníky; je rozdělena do 3 sektorů: společenský sektor, dobrovolný sektor a sociálně podnikový sektor.“

Společenský sektor je malý a založený na dobrovolnosti a místním úsilí. Dobrovolný sektor zahrnuje více formálních organizací, které mohou existovat dokonce na národním stupni. Základy jsou zde ještě nevýdělečné a je potřeba zahrnout dobrovolnické úsilí. Sociálně podnikový sektor obsahuje organizace, které mají obchodní schopnosti k dosažení sociálních cílů.¹⁰

1.4 Sociální ekonomika

Ekonomika se může sociální ekonomikou inspirovat právě díky etičtějšímu podnikání, sociální a environmentální odpovědnosti a dále rozvojem místní komunity. Velký potenciál v České republice je viděn právě v oblasti neziskového sektoru. Avšak pro vznik a fungování sociálních firem není v republice stále situace dořešena. Problém není v samotném právním aktu založení, ale je zde převážně finanční problém pro fungování těchto firem, dále nedostatek poradenských a konzultačních služeb. Dalším problémem je určitě malá znalost problému u podnikajících osob, které pojem sociální podnikání či sociální podnik neumí pochopit a popsat.

Pro lidi, kteří mají problém najít plnohodnotné zaměstnání, ať už ze sociálního problému nebo jiného, je právě sociální podnik možností, jak toto zaměstnání nalézt a pomáhat jim

⁹ ROELANTS, B. Sociální ekonomie: *Rozšíření sociální ekonomie* [online]. Praha 2002, [cit. 2010-12-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.krakow2004.coop/files/presse/enlargingsocialeconomycz.pdf>>

¹⁰ Revesnetwork.net 2011 [online] [cit. 2011-02-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.revesnetwork.net/social-economy-in-europe-today.html>>

v jejich adaptaci na vnější prostředí. Sociální podnik jim může s lečjakým problémem pomoci a poskytovat jim dostatečnou podporu, aby mohli případné těžkosti zvládat.

Sociální ekonomika je pojem, který se vyskytoval již v jakobínské Francii. V současné době je sociální ekonomika vztahována zejména na oblast samosprávných, ne-profitních ekonomických subjektů soukromé povahy s demokratickými prvky rozhodování, tj. na oblast personálně členských sdružení osob, která se sdružila k dosažení vzájemně prospěšných a vzájemně podpůrných cílů se sociálním obsahem a těchto cílů obvykle dosahují prostřednictvím ekonomické činnosti s účastí na trhu.¹¹

Mezi hlavní principy sociální ekonomiky patří solidarita, vytváření nových pracovních míst, která nabízí vhodný rámec pro nové formy podniku a práce, místní rozvoj a sociální soudržnost, sociální odpovědnost, demokracie, stabilita ekonomických trhů, strategické cíle – soudržnost, plná zaměstnanost, boj proti chudobě a vyloučení ze společnosti.¹²

1.5 Sociální firma a podnikání v 21. století

Sociální firma, která je zároveň sociálním podnikem, je vytvořena za účelem zaměstnání lidí s postižením, ale i jinak znevýhodněných lidí na trhu práce. Jde o podnikatelský subjekt, který užívá vlastní výroby zboží a služeb k naplnění svých sociálních cílů.

Převážná většina zaměstnanců jsou lidé s postižením nebo jiným znevýhodněním na trhu práce. Mzda nebo plat, kterou dostává zaměstnanec je odpovídající jeho práci, bez ohledu na produktivitu práce. Pracovní podmínky jsou u všech rovné a všichni zaměstnanci mají stejná práva a povinnosti. Sociální firma poskytuje zdravotně znevýhodněným lidem trvalé pracovní uplatnění, které jinde nenajdou.

První sociální firmu v České republice založilo občanské sdružení Fokus Praha v r. 1999. Podle jejich zkušeností je patrné, že i tato firma může na trhu práce poskytovat kvalitní služby a může i úspěšně podnikat.

Sociální podnik přispívá k integraci lidí se zdravotním znevýhodněním do společnosti, neboť se zde setkávají i s pracovníky bez znevýhodnění. Tato firma je vhodným nástrojem

¹¹ HUNČOVÁ, M., Sociální ekonomika a sociální podnik, s. 13-40

¹² SYROVÁTKOVÁ, J., Sociální podnikání, s. 117

k nalezení pracovního uplatnění právě pro znevýhodněné skupiny nebo pro další lidi s duševním či zdravotním onemocněním.

V České republice nepanuje shoda na definování sociálního podniku a sociálního podnikání. Sociální firma může být součástí neziskové organizace anebo podnikatelským subjektem. Proto zakladatelem těchto firem mohou být fyzické osoby ale i právnické, které mají oprávnění podnikat.

Vznik sociálních firem může být různý. Může vzniknout transformací z chráněné dílny nebo tréninkového zařízení, ale také přeměnou z komerční firmy, která se přihlásí k hlavním hodnotám sociální firmy.

Běžné firmy nejsou schopny poskytnout dostatečnou podporu lidem, kteří po nástupu do zaměstnání potřebují delší dobu na adaptaci. Tito zaměstnanci se pak vrací do péče organizací nebo státu. Oproti tomu sociální firma těmto pracovníkům poskytuje přiměřenou podporu a přitom stále vykonává svoji podnikatelskou činnost.

1.6 Znevýhodněné osoby

Mezi takové osoby patří:

- zdravotně postižení – tělesně a mentálně postižení,
- duševně nemocní,
- osoby po návratu z vězení,
- bezdomovci,
- bývalí uživatelé návykových látek, aj.

Podle povahy znevýhodněných osob sociální firma zajišťuje podporu v asistenci pracovníků na pracovišti podle jejich individuálních potřeb nebo zajištění rekvalifikačních kurzů pro získání nových dovedností a praxe. Sociální firma pro své zaměstnance vytváří bezpečné pracovní prostředí a umožňuje psychosociální podporu a zajišťuje odborné vedení.

Financování je rozdílné oproti běžné firmě. Jedná se o příjmy z vlastní činnosti, dále jsou to dotace či granty z veřejných zdrojů, dary či dobrovolnická práce. Následně musí

zakladatel této firmy počítat s vyššími náklady na běžné financování firmy, ale i s úpravou pracovního prostředí, zajištění odborných pracovníků apod.¹³

1.6.1 Podniková sociální práce

Sociální práce se v podnicích může objevovat v mnoha různých konkrétních podobách. Zodpovědní pracovníci – personalisté a linioví manažeři dostávají příležitost k podnikové sociální práci nejen díky zákonům, ale i dobrovolně a to péčí o zaměstnance. Tato péče o zaměstnance nastává v nejrůznějších programech rozvoje pracovníků a v nabídce dalších sociálních výhod. Výhody pro zaměstnance zaměstnavatel nabízí, aby si získal a udržel motivované lidské zdroje.

V České republice se začínají prosazovat a rozvíjet četné koncepty, které souvisí s vývojem společnosti. Jedná se o přihlášení firem k sociální odpovědnosti organizací a o vytváření podmínek pro práci znevýhodněných skupin.

1.7 Řízení lidských zdrojů

Podle Tureckiové mnohé neziskové organizace vzdělávají své manažery v řízení lidských zdrojů. To znamená, aby manažeři začlenili personální činnost do praxe. Dle jejího názoru neziskové organizace naplňují ideu strategického řízení lidských zdrojů, která spočívá v udržení kvalitních zaměstnanců a jejich získání. Abychom si udrželi zaměstnance či získali nové, musíme o ně pečovat zajišťováním potřeb našich zaměstnanců a to nevázaně na jejich výkonu či jejich pracovním výsledku. Pokud jsou zaměstnanci spokojeni, podávají očekávané pracovní výkony.

I v České republice je díky Zákoníku práce věnována pozornost péči o zaměstnance. Ta obsahuje 4 oblasti:

- Zajištění takových pracovních podmínek pro zaměstnance, které umožňují bezpečný výkon práce.
- Péče o odborný rozvoj zaměstnanců, spočívající v zaškolování, zaučení, poskytování odborné praxe absolventům škol, prohlubování či zvyšování kvalifikace zaměstnanců.

¹³ Sociální ekonomika a sociální firmy 2011 [online]. Praha [cit. 2011-02-24]. Dostupný z WWW: <<http://www.socialnifirmy.cz/index.php?action=main&subject=11&lang=cz>>

- Povinnost zaměstnavatele umožnit stravování zaměstnancům ve všech směnách.
- Zákoník práce upravuje pracovněprávní podmínky některých zaměstnanců, konkrétně osobám se zdravotním postižením, zaměstnankyním a mladistvým.

Přesto některé organizace poskytují tzv. dobrovolnou péči o zaměstnance, která vede nad zákonný rámec daných povinností. Organizace tyto péče poskytují právě pro udržení si pozitivně motivovaných pracovníků. Právě jim nabízí benefity, neboli nepeněžní složky odměňování, které mohou tvořit významný podíl celkového příjmu zaměstnance. Benefit může dále sloužit v tzv. boji o lidské zdroje mezi konkurencí. Dá se říci, že realizace sociální politiky organizace může mít významný sociální rozměr a udržení dobré pověsti organizace.

Podle Tureckiové právě neziskové organizace mohou naplňovat myšlenky spojené se strategickým řízením lidských zdrojů. Cílem práce je přispět k profesnímu i osobnímu rozvoji právě těch zaměstnanců, kteří chtějí a umí propojit své pracovní a životní hodnoty s cíli organizace. Ale samozřejmě všechny firmy nejsou tak pozitivní a nalezneme stále mnoho firem, které neumí řídit své zaměstnance a vytvářet firemní strategii.

S oblastí péče o zaměstnance souvisí samozřejmě společenská odpovědnost firem, pro kterou se používá zkrácené označení 3 P – people, planet and profit. Typickou aktivitou sociální oblasti je firemní dárcovství neboli firemní filantropie. Podle výzkumu provedeného v r. 2007 společnost Sodexo Pass ČR ve spolupráci se společností TNS AISA se právě benefity pro volný čas a zájem o penzijní či životní pojištění staly hitem mezi zaměstnaneckými výhodami. Mezi benefity, které společnosti poskytují, patří zejména různé příspěvky na stravování. I v nedávné době měly nastat změny v oblasti přidělování stravenek, které Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR chtěla zrušit. To samozřejmě vyvolalo velké bouře a nevole mezi zaměstnanci. Podle Ministra Financí Miroslava Kalouska „podpora stravenek v daňovém systému neměla co dělat“¹⁴

Dalšími oblíbenými benefity jsou služební mobilní telefony, příspěvky na životní a penzijní připojištění, služební notebook či služební auto. Avšak některé z těchto benefitů

¹⁴ Eurozpravy.cz 2011 [online]. Praha: *Zákon o daních nebude bojem o stravenky* [cit. 2011-03-11]. Dostupný z WWW: <http://domaci.eurozpravy.cz/politika/20851-kalousek-zakon-o-danich-nebude-bojem-o-stravenky/>

zaměstnavatelé neposkytují všem svým zaměstnancům. Podle dalších průzkumů jsou oblíbené i volnočasové aktivity – kultura, dovolená, sport, zdravotní péče či vzdělávání. Některé společnosti vytvářejí Fond kulturních a sociálních potřeb nebo různé sociální fondy, jež jsou obsaženy v kolektivní smlouvě.

Benefits, přesahující do sociální sféry, jsou rozšířené o bezúročné půjčky, poskytnutí studijního volna, placené dny na léčení krátkodobé nemoci či vyřízení osobních záležitostí. A ač se to nezdá, tak i větší porodnost dětí přispívá k dalšímu poskytování zvýhodnění od zaměstnavatelů, např. budování dětských koutků, dotování mateřských školek či využívání alternativních úvazků. Už i v České republice se využívají benefits, které pomáhají skloubit nároky pracovníků v pracovní, ale i soukromé sféře.¹⁵

1.8 Příklady dobré praxe

Následující články ukazují, jak sociální podnikání může pozitivně ovlivnit firmy, ušetřit peníze, případně kladně působit na své okolí. Pokud firmy zaměstnávají znevýhodněné zaměstnance, není to pro ně nevýhodné, jak se zpočátku může zdát.

1.8.1 Sociální firmy šetří státu peníze

Sektor sociálních firem může šetřit státní peníze směřované do sociálních dávek, zdravotní péče a sociálních služeb. Úspory v jednotlivých oblastech se ve Velké Británii pohybují v jednotkách až desítkách milionů liber.

Na oblast sociálního podnikání lze také získávat podporu za strukturálních fondů, jak uvádí server Podnikatel.cz. V roce 2009 MPSV nastavilo podmínky pro finanční podporu projektů zaměřených na sociální podnikání. Podporu je možné získat z Integrovaného operačního programu a Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Jednotlivé výzvy jsou zaměřené na podporu vzniku a rozvoje nových podnikatelských aktivit zaměřených na sociální podnikání. Současně umožňují sociálně vyloučeným osobám, nebo osobám ohroženým sociálním vyloučením vstup na trh práce, do podnikatelského prostředí a do společnosti. Žadatel o dotaci může na realizaci svého podnikatelského záměru získat nevratnou dotaci ve výši maximálně 200 000 € (cca 5,2 mil. Kč), což je limit podpory v režimu de minimis. MPSV vnímá sociální ekonomiku jako jednu z moderních cest řešení problémů nezaměstnanosti, sociálního vyloučení či ohrožování životního

¹⁵ Asociace vzdělavatelů v sociální práci, Podniková sociální práce: Řízení lidských zdrojů, s. 5-20

prostředí. Jedním z projektů, které ministerstvo realizuje z prostředků Evropského sociálního fondu, např. projekt Tematické sítě pro rozvoj sociální ekonomiky TESSEA, která slouží jako sjednocující platforma všech aktérů v oblasti sociálního podnikání v ČR.¹⁶

1.8.2 Sociální pracovník

Kliement uvádí, že nejen podniky by se měli chovat sociálně, ale samozřejmě i jejich zaměstnanci. Jak velký význam má sociální pracovník a jak pomáhá společnosti? O tom může hodně vyprávět PhDr. Pavel Kliment, Ph.D., odborný asistent na katedře sociologie a andragogiky Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci.

Díky své praxi se setkává s lidmi, kteří se vracejí do společnosti z různých nápravných středisek. Podle Klimenta se musí k těmto lidem přistupovat jednotlivě a ne masivně diktovat podmínky navrácení do společnosti. Rozdíly nastávají i z důvodu prožívání krátkodobé životní krize, kterou mohou tyto osoby s pomocí překonat. Protipólem jsou osoby, které jejich životní krize postihla mnohem více a ovlivnila celý jejich život. Zde musíme posoudit, zda je možné tuto krizi překonat, aby se neprohlubovala dále, či nikoli.

Sociální pracovník v pomáhající profesi by si měl uvědomit, že jde především o týmovou práci, kde si pracovníci vyměňují své zkušenosti a znalosti, vzájemně si poskytují oporu. U některých případů je složité navrácení do normálního života a jejich zařazení do společnosti velmi obtížné. Někdy není zařazení těchto klientů ani příliš reálné, proto správná týmová práce pod dobrým vedením může být cestou k nalezení toho pravého cíle.

Kliement navrhuje, aby sociální pracovníci přijali své poslání s určitou pokorou, měli by znát možnosti a limity své činnosti, protože jen tak se bude jeho snaha pomáhat druhým lidem rozvíjet.¹⁷

¹⁶ Podnikatel.cz 2011 [online]. *V Česku se množí sociální firmy*, 2011 [cit. 2011-03-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.podnikatel.cz/clanky/v-cesku-se-mnozi-socialni-firmy/>>

¹⁷ Asociace vzdělavatelů v sociální práci, Podniková sociální práce: Sociální pracovník, s. 5-20

1.8.3 Získání zaměstnání v oblasti informačních technologií

Díky mnoha společnostem mohou handicapovaní získat práci i v zajímavých oborech, jako je například informační technologie. Společnost IBM ČR právě handicapované osoby zaměstnává, a to jak zaměstnance s postižením pohybového ústrojí, tak i nevidomé.

IBM se ve spolupráci s nadací Charty 77 a s Národní radou osob se zdravotním postižením snaží získat kvalifikované zaměstnance z řad osob se zdravotním postižením. Důvodem, proč IBM zatím nedosahuje zákonem požadovaný podíl zaměstnanců s handicapem je současná situace na trhu práce, kde je stále obtížnější nalézt kvalifikované zaměstnance. Pokud se však zaměstnavatelé rozhodnou specifikovat se jen na zaměstnance bez zdravotního postižení, tím se okrádají o určitou konkurenční výhodu.

Podle IBM právě ve skupině osob se zdravotním postižením se nachází mnoho schopných a velmi kvalifikovaných lidí. Jen je složitější nalézt si k nim cestu.

Filantropie společnosti IBM je založena na sdělení a aplikaci IBM technologií do oblasti vzdělávání, oblasti environmentální či do podpory rozvoje občanské společnosti a komunit. Dále uzavírají partnerství s neziskovými organizacemi, ale i vzdělávacími institucemi s cílem předat své zkušenosti a konkrétní řešení problémů.¹⁸

1.9 Ekonomický rozměr občanské společnosti

V květnu r. 2004 se ČR stala členem Evropské unie a díky tomu začala reforma veřejné správy, nové řešení problematiky zaměstnanců a poskytování sociálních služeb. Nastala také obrana občanské společnosti.

EU ve svých programech podporuje ekonomický rozvoj regionů, neboť je založena na jednotě různosti. Jednotlivé země a regiony se liší kulturně, historicky, ale i ekonomicko-politicky. Proto se EU snaží o porozumění a sjednocení pojmů, týkajících se sociálního podnikání a sociální ekonomiky, které se mohou v jednotlivých zemích lišit a být odlišně chápány.

¹⁸ Asociace vzdělavatelů v sociální práci, Podniková sociální práce: Získání zaměstnání v oblasti informačních technologií, s. 5-20

Po roce 2000 si EU uvědomila, že je potřeba zahrnout do svého chápání politiky zaměstnanosti pojem sociální ekonomie. Jde o podporu rozvoje ekonomického potenciálu včetně lidského (pracovního, sociálního) kapitálu směrem ke společenské prosperitě.

1.10 Historie sociálního podnikání v České republice

V historickém kontextu řada českých ekonomů a národohospodářů minulosti zastávala demokratické a ekonomicky pokrokové názory. Mezi klíčové osobnosti patří František Ladislav Chleborad, který založil První podnikatelský spolek dělnictva pražského Oul a stál u zrodu první české svépomocné pojišťovací banky Slávie v roce 1869. Další významnou osobností byl Jan Koloušek, který zdůrazňoval sociální, mravní a etická kritéria v hospodářském počínání zaměstnavatelů i v chování veřejné moci, hledání lepší úpravy hmotného uspokojování lidských potřeb.

Podle Dušana Haláska byla sociální politika v České republice postavena na využití zkušeností bývalé ČSFR a historických zkušeností z 1. republiky. V r. 1918-1930 byl právě zde rozvinut systém sociálního pojištění, charity a neziskových organizací.

Po r. 1989 se začaly zahajovat systematické změny v sociální politice. Od té doby jsou občané podporováni ke spořivosti a úspoře svých příjmů pro budoucí sociální potřeby.

Sociální reformy, v období 1990-1992, které sestavila bývalá federální vláda, obsahovaly 4 hlavní rozvojové prvky, týkající se sociální politiky. Šlo o nově formulovanou politiku zaměstnanosti, politiku příjmů ze závislé činnosti, rodinnou politiku a politiku sociálního zabezpečení. Dále byla zahrnuta i sociální pomoc, která zajišťovala péči pro občany v nouzi.

Po založení ČR k 1. 1. 1993 se stala sociální politika podřadnou. Role státu se specifikovala na oblasti zaměstnanosti, sociálního zabezpečení, bydlení, vzdělání apod. V letech 1990-1992 bylo sociální pojištění financováno ze státního rozpočtu, avšak bylo nutné nastolit změnu. Proto počátkem r. 1993 byly založeny penzijní fondy a zdravotní a zaměstnanecké pojištění. V průběhu let se zdravotní pojištění stalo nezávislým na státním rozpočtu, ostatní byly nadále závislé na státním rozpočtu. V poslední době se i v této oblasti chystají rozsáhlé změny.

1.11 Stát blahobytu

Evropský stát zasahuje do funkcí rozvinutého trhu a nabývá na významu v sociální oblasti. Proto se začíná stále více používat pojem „stát blahobytu (Welfare State)“, neboli sociální stát či stát veřejných služeb. Pojem „sociální“ je zde chápán nejen jako záležitost soukromá, ale právě stát se snaží zajistit svým občanům přiměřenou výši jejich sociálních potřeb.

Sociální stát bývá charakterizován jako takový stát, který:

- má v sociální oblasti významné – monopolní postavení,
- přebírá na sebe značnou míru sociálního zajištění obyvatel a kontroluje část prostoru pro sociální jednání lidí,
- poskytuje značnou část sociálních služeb zdarma nebo za ceny pod úrovní jejich skutečných nákladů,
- své sociální služby promítá do svých sociálních politik.

Sociální stát pečuje o dobro svých občanů, když samoregulační mechanismus selhává. Tato péče je státem prezentována v jeho sociálních politikách a programech. Velká část legislativy EU se týká sociálních politik.¹⁹

Mezi sociálně znevýhodněné osoby patří:

- cizinci, národnostní menšiny a osoby ohrožené sociálním vyloučením,
- děti a mládež ve věku od 6 do 26 let ohrožené nežádoucími projevy,
- etnické menšiny,
- imigranti a azylanti,
- oběti domácího násilí,
- oběti trestné činnosti,
- osoby bez přístřeší,

¹⁹ HUNČOVÁ, M. Ekonomický rozměr občanské společnosti, s. 10-50

- osoby komerčně zneužívané,
- osoby v krizi,
- osoby žijící v sociálně vyloučených komunitách,
- osoby, které vedou rizikový způsob života nebo jsou tímto způsobem života ohroženy,
- pachatele trestné činnosti.

2 Druhy podniků zabývajících se sociální oblastí

Sociální firmy můžeme založit jako nevládní neziskové organizace, nebo na komunitním, či komerčním principu.

V České republice se můžeme setkat s organizacemi, které se zabývají sociální oblastí:

- Církevní právnické osoby,
- Družstvo,
- Nadace,
- Nadační fondy,
- Občanská poradna,
- Občanské sdružení,
- Obecně prospěšná společnost,
- Osoby samostatně výdělečně činné,
- Společnost s ručením omezeným.

Jednotlivé organizace mohou mít dvě samostatné části, např. "sociálně terapeutickou dílnu", což je dotovaná sociální služba pro klienty, kteří nejsou schopni kontinuální činnosti, a "podnik" - např. restaurace, která generuje zisk a může i přispívat na první část komplexu. V podniku pracují klienti, kteří pokročili v sociální terapii natolik, že mohou pravidelně chodit do práce.

Velikost sociálního podniku není nijak omezená, avšak pro velké podniky je obtížné dodržovat pravidla, která k sociálnímu podnikání patří.

Sociální podnik rozlišujeme na **typ A** - např. nabídka služeb sociálně zdravotních či vzdělávacích a **typu B**, který můžeme charakterizovat zaměstnáváním cílových skupin, jež z tohoto podniku přímo profitují. Je zde stanovena podmínka, že podnik zaměstnává minimálně třicet procent lidí se zdravotními či sociálními handicapy.

Sociální podnikání typu B je podle praktických zkušeností vhodné pro menší a střední podnikatele.

Lidé se zdravotním či sociálním handicapem vyžadují typ výrobní činnosti přizpůsobené jejich potřebám:

- možnost úpravy pracovní doby,
- možnost rehabilitace (spíše po pracovní době),
- více přestávek při náročných nebo jednotvárných pracovních činnostech,
- psychologické poradenství,
- zdravé a k zaměstnancům přátelské vybavení pracoviště,
- bezbariérové úpravy,
- zdravá strava,
- esteticky upravené okolí dílny,
- neformální zájem o problémy zaměstnanců.

Z těchto důvodů, díky kterým se musí podnik přizpůsobit svým zaměstnancům a jejich potřebám se automaticky zvyšují i náklady na provoz sociálních podniků oproti jiným typům podniků. Proto by se dal těžko tento typ podniků provozovat bez podpory zaměstnanců.

Díky tomu může být příjemcem dotací na podpůrnou činnost pro zaměstnance, nicméně jeho ideálem je nezávislost na dotacích ze státního rozpočtu. Tím se sociální podnik stává dalším zdrojem financování sociálních služeb. Zvyšuje také soudržnost lidí v místě svého působení.²⁰

²⁰ ČERNÁ, M., OS noviny, *Sociální podnikání v České republice – teorie a praxe* [online]. 2007 [cit. 2011-03-11]. Dostupný z WWW: <<http://osnoviny.cz/socialni-podnikani-v-ceske-republice-teorie-a-praxe>>

2.1 Církevní právnická osoba

Podle zákona č. 3/2008 Sb., církevní právnická osoba může být orgán církve a náboženské společnosti, řeholní instituce nebo jiná církevní instituce, založená za účelem vyznávání náboženské víry nebo jako zařízení za účelem poskytnutí charitativních služeb. Takovýmto příkladem právnické osoby může být farnost, biskupství, charitativní organizace, řeholní řád nebo řeholní komunita.

Hlavním posláním církevní právnické osoby je obecně prospěšná činnost. Podnikání a vytváření zisku je zde jen doplňkovou činností, což odpovídá povaze sociálního podnikání. Prostředky pro činnost jsou získávány převážně z příspěvků členů, z veřejných rozpočtů, z darů, sbírek a z vlastních dobročinných akcí.

2.1.1 Charita zřizovaná církví

Charita je označení pro dobrovolné dobročinné akce na pomoc trpícím lidem, dětem, starším občanům, nemocným a sociálně slabým. V praxi může nabývat různých forem, peněžitými i věcnými dary počínaje až po práci vykonávanou zdarma pro nějakou dobročinnou, humanitární či charitativní organizaci.

2.1.2 Diakonie

Diakonie může mít dva významy, jedním je pomoc a služba chudým a nemocným, druhým zařízení organizující a provádějící tuto službu. Dalším vysvětlením může být služba lásky a pomoc ve všech oblastech lidské nouze, je nedílnou součástí křesťanského poslání.

Jedná se o organizace provozující veřejně prospěšnou činnost, které jsou zpravidla zakládány nekatolickými církvemi a náboženskými společnostmi. Jedná se především o domovy odpočinku ve stáří, pečovatelská služba v rodinách, centra pro poradenství a pomoc v krizových situacích, stacionáře pro postižené děti apod. Klade důraz na vysokou kvalitu služeb a efektivní hospodaření s finančními prostředky, které jsou jim svěřeny.²¹

²¹ SYROVÁTKOVÁ, J., Sociální podnikání, s. 53-54

2.2 Družstvo

Družstvo je jednou z možných právních forem podnikání v České republice, stanovené zákonem č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v platném znění. Na základě tohoto zákona 8, § 221 je družstvo definováno jako společenství neuzavřeného počtu osob založené za účelem podnikání nebo zajišťování hospodářských, sociálních anebo jiných potřeb svých členů.

Minimální počet zakladatelů družstva je pět fyzických osob nebo alespoň dvě právnické osoby. Maximální počet členů není omezen. Základní kapitál družstva tvoří souhrn členských vkladů členů družstva, který musí činit minimálně 50 000 Kč. Orgány družstva jsou Představenstvo, Členská schůze a Kontrolní komise.

Za jeden z pilířů sociální ekonomiky jsou považovaná právě družstva. Podle českého zákona nemusí být každé družstvo automaticky sociálním podnikem. Pokud se za sociální podnik považuje, jde o formu zpravidla malého podniku, který plní smysluplně sociální a podnikatelskou roli.

2.2.1 Sociální družstvo

Bohatá tradice sociálního družstva je již od 50. let minulého století a vývoj do 70. let minulého století směřoval spíše k jejich unifikaci, spojování a vytváření velkých subjektů. Řada těchto subjektů dosáhla vysoké úrovně technické i kvalifikační v 80. letech. Nešlo jen o tuto úroveň, ale i o kvalitu zařazení osob se zdravotním postižením do plnohodnotného pracovního života.²²

2.3 Nadace

Podle českého práva zákona č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech je nadace účelové sdružení majetku zřízené zakladatelem nebo zakladateli k dosahování prospěšných cílů. Obecně prospěšným cílem je zejména rozvoj duchovních hodnot, ochrana lidských práv nebo jiných humanitárních hodnot, ochrana přírodního prostředí, kulturních památek a tradic, rozvoj vědy, vzdělání, tělovýchovy a sportu.

Nadace a nadační fond je právnická osoba. Majetek nadace je tvořen nadačním jměním a ostatním majetkem nadace. Tento majetek využívá k dosažení účelu, pro který byla

²² SYROVÁTKOVÁ, J., Sociální podnikání, s. 51

zřízena. Celková hodnota nadačního jmění nesmí být nižší než 500 000 Kč a po dobu trvání nadace se nesmí snížit pod tuto hodnotu.

2.4 Nadační fond

Nadační fond je tvořen stejným způsobem jako nadace, jedná se o rovnocenné nadační subjekty. Nadační fond na rozdíl od nadace nemusí registrovat nadační jmění. K dosahování účelu, pro který byl zřízen, používá všechnen svůj majetek. Minimální vklad není určen, ale musí být složen.

2.5 Občanská poradna

Občanská poradna je registrovanou sociální službou pro oblast poradenství. Poskytuje rady, zprostředkovává informace o právech a povinnostech či oprávněných zájmech lidí. Poradna aktivně pomáhá při řešení životních situací a poskytuje sociální poradenství.

Cílem občanského poradenství je umožnit lidem, kteří se dostali do nepříznivé životní situace, řešit jejich problémy na principech bezplatnosti, nestrannosti, nezávislosti a diskrétnosti, prostřednictvím informací, rad a případné další pomoci. Dalším cílem je působit na chod veřejné správy a samosprávy ve prospěch občanů.

2.6 Občanské sdružení

Občanské sdružení je jednou z nejstarších právních forem nevládní neziskové organizace v polistopadovém režimu v ČR. Činnost občanských sdružení je upravena zákonem o sdružování občanů č. 3/1990 Sb. Vzniká registrací stanov na Ministerstvu vnitra ČR.

Občanské sdružení mohou založit nejméně tři osoby a členy mohou být fyzické i právnické osoby. Sdružení může podnikat pod vlastním jménem, v rámci stanovených cílů a v případě kladného hospodaření použít zisk pro lepší dosahování vytyčených aktivit.

Občané mají právo se svobodně sdružovat, mohou zakládat spolky, společnosti, svazy, hnutí, kluby a jiná občanská sdružení, jakož i odborové organizace. Občané se mohou sdružovat také v neregistrovaných sdruženích (spolcích, klubech aj.) bez právní subjektivity (není povinnost registrace).

Účelem sdružení je jednak sdílení společenských zájmů (např. sportovní kluby, myslivecké sdružení, apod.) nebo nějaká obecně prospěšná činnost (poskytování sociálních služeb, vzdělávání a informační aktivity).

2.7 Obecně prospěšná společnost

Činnost o. p. s. je upravena zákonem č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných činnostech. Jedná se o právnickou osobu, kterou může založit fyzická i právnická osoba. Vzniká dnem zápisu do rejstříku obecně prospěšné společnosti, který je veden příslušným soudem.

Obecně prospěšná společnost je nestátní organizace podléhající veřejné kontrole, poskytující obecně prospěšné služby za předem stanovených pro všechny uživatele stejných podmínek a za služby lze stanovit poplatky. Zisk společnosti nesmí být použit ve prospěch zakladatelů, členů orgánů nebo zaměstnanců.

2.8 Osoba samostatně výdělečně činná

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění vymezuje osoby, které se dají považovat za OSVČ. Jedná se o osobu, která vykonává samostatnou výdělečnou činnost vlastním jménem, na vlastní odpovědnost a musí být starší věku 15 let. Další specifika jsou podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu. Jedná se o osobu, která spolupracuje při výkonu samostatné výdělečné činnosti a lze na ni rozdělovat příjmy či výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení této činnosti.

Za OSVČ se považují převážně živnostníci, samostatní zemědělci, umělci, soudní znalci apod. Na rozdíl od právnických osob nemusí OSVČ být nahlášena u obchodního soudu.

2.9 Společnost s ručením omezeným

Jedná se o kapitálovou obchodní společnost, která je jednou z právních forem. V České republice je jednou z nejrozšířenější formou podnikání.

O charakteru kapitálové společnosti můžeme polemizovat. Ve prospěch kapitálové společnosti svědčí fakt, že vytváří povinně základní kapitál, dále je zde většinový princip rozhodování či skutečnost, že každý společník nemusí být statutárním orgánem společnosti. Pro osobní společnost pak může nasvědčovat omezení počtu společníků na 50,

částečně konstrukce omezeného ručení společníků a omezená převoditelnost obchodních podílů.

Kromě podnikání podle § 56 Obchodního zákoníku může být s. r. o. založena i za jiným účelem, pokud to zvláštní právní předpis nezakazuje. Činnost naplňující obecně prospěšný cíl musí být uvedena ve společenské smlouvě a je zapsána v obchodním rejstříku jako předmět činnosti.

Založit s. r. o. může 1 až 50 společníků, minimální základní kapitál je 200 000 Kč a minimální výše jednoho společníka musí být 20 000 Kč. Společnost je založena v okamžiku, kdy se všichni společníci dohodnou na obsahu společenské smlouvy a podepíší ji u notáře. Dále je společnost zapsána do Obchodního rejstříku, čímž společnost vznikne.

3 Obecná charakteristika vězeňství

Tato kapitola popisuje základní charakteristiky oblasti Vězeňské služby, její pravomoci, organizační členění a spolupracující instituce. Tato oblast je velice široká, proto je potřeba se jí alespoň částečně věnovat.

3.1 Vězeňská služba České republiky

Vězeňská služba České republiky byla zřízena zákonem České národní rady podle § 1 zákona č. 555/1992 Sb., o vězeňské službě a justiční stráží České republiky, ve znění tehdejších předpisů ze dne 17. listopadu 1992 s účinností od 1. 1. 1993.

Vězeňská služba České republiky se řadí mezi ozbrojené bezpečnostní sbory působící v České republice. Spadá pod resort Ministerstva spravedlnosti, které dohlíží a kontroluje fungování organizace. Jejím posláním je zajišťovat výkon vazby, trest odnětí svobody, bezpečnost a pořádek v soudních budovách.

Vězeňská služba spravuje věznice a detenční ústavy. Střeží, předvádí a eskortuje vězeňské osoby. Snaží se izolovat lidi, kteří se dopouští trestné činnosti a tyto občany se snaží převychovat.

3.1.1 Hlavní úkoly vězeňské služby

Stěžejními úkoly vězeňské služby jsou především:

- spravuje a střeží vazební věznice a věznice, odpovídá za dodržování zákonem stanovených podmínek výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody,
- prostřednictvím programů zacházení soustavně působí na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody a obdobně i na některé skupiny osob ve výkonu vazby s cílem vytvořit předpoklady pro jejich řádný způsob života po propuštění,
- zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství, ministerstva a v jiných místech jejich činnosti, v rozsahu stanoveném tímto zákonem zajišťuje pořádek a bezpečnost při výkonu pravomoci soudů a státních zastupitelství,
- vytváří podmínky pro pracovní a jinou účelnou činnost osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody,

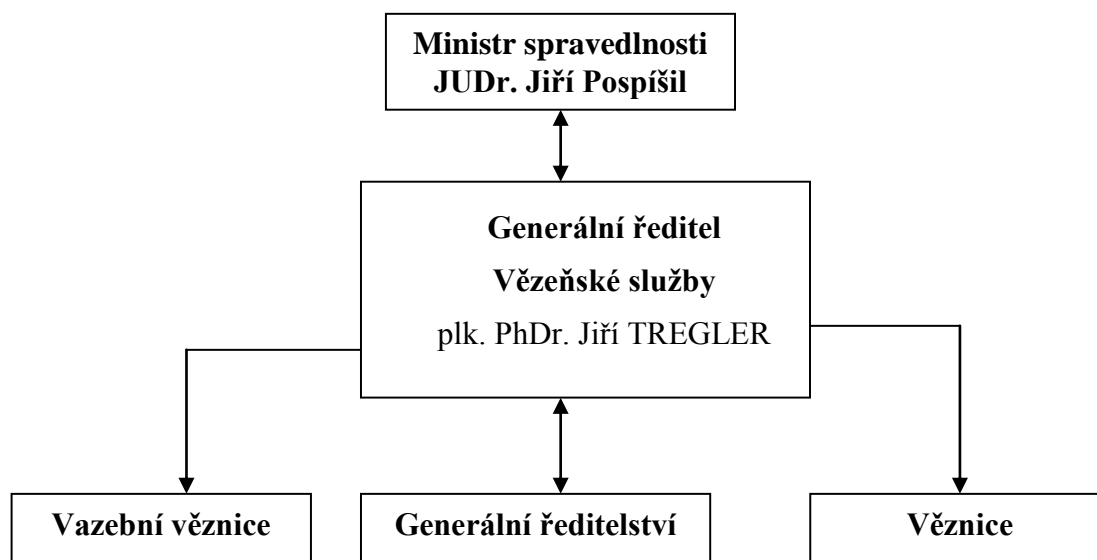
- provozuje hospodářskou činnost za účelem zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody, případně i osob ve výkonu vazby,
- vede evidenci osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody na území České republiky,
- poskytuje zdravotní péči osobám ve výkonu vazby, osobám ve výkonu trestu odnětí svobody, příslušníkům a občanským zaměstnancům Vězeňské služby; v případě potřeby zabezpečuje specializovanou zdravotní péči v mimovězeňských zdravotnických zařízeních,
- prošetřuje vlastními pověřenými orgány trestnou činnost příslušníků; ve spolupráci s Policií České republiky se podílí na předcházení a odhalování trestné činnosti osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody,
- a mnoho dalších úkolů.²³

3.2 Organizační články vězeňské služby

Vězeňská služba a její příslušníci se v rámci své činnosti rozdělují na vězeňskou stráž, justiční stráž a správní službu. Vězeňská stráž předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody. Dále střeží vazební věznice, věznice a ústavy pro výkon zabezpečovací detence. Justiční stráž zajišťuje pořádek a bezpečnost v budování soudů, státních zastupitelství, ministerstvech a v dalších činnostech. Správní služba rozhoduje ve správním řízení podle zvláštních právních předpisů a zabezpečuje organizační, ekonomickou, výchovnou a další odbornou činnost. Její součástí je i zdravotnická služba. Občanští zaměstnanci a příslušníci zajišťují činnost správní služby.

Následující obrázek znázorňuje organizační strukturu ve vězeňské službě, jejíž současným Generálním ředitelem je Jiří Tregler, který nahradil bývalého generálního ředitele pana Kulu.

²³ Vězeňská služba České republiky: Zákon o vězeňské službě a justiční stráž České republiky [online]. Praha, 2011 [cit. 2011-02-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/vykon-vezenstvi-16/zakon-o-vezenske-sluzbe-a-justicni-strazi-ceske-republiky-6186>>



Obr. 1: Organizační členění Vězeňské služby

Zdroj: vlastní zpracování

Organizačními jednotkami Vězeňské služby jsou generální ředitelství, vazební věznice, věznice, Střední odborné učiliště, Institut vzdělávání a zotavovny.

3.2.1 Generální ředitelství

Generální ředitelství Vězeňské služby, vazební věznice a věznice, pokud rozhodují ve správním řízení, mají postavení správních úřadů. Vězeňská služba je organizační složkou státu a hospodáří s majetkem státu, který potřebuje k plnění svých úkolů. Je účetní jednotkou.

Generální ředitelství řídí, organizuje a kontroluje činnost ostatních článků organizace Vězeňské služby. Ministr řídí Vězeňskou službu prostřednictvím generálního ředitele, kterého jmenuje a odvolává. Za činnost Vězeňské služby zodpovídá generální ředitel ministrovi. Generální ředitel činí za Vězeňskou službu právní úkony jménem státu.

3.2.2 Vazební věznice a věznice

Jednotlivé věznice a vazební věznice zřizuje a ruší ministr. V jejich čele stojí ředitelé, které jmenuje a odvolává generální ředitel Vězeňské služby. Ředitelé vazebních věznic, věznic a dalších organizačních článků Vězeňské služby jsou oprávněni jednat a činit právní úkony

za Vězeňskou službu ve všech věcech, kromě těch, které podle zákona č. 555/1992 Sb. o vězeňské službě a justiční stráží České republiky v platném znění nebo rozhodnutí ministra nebo generálního ředitele patří do jejich pravomoci.

3.2.3 Střední odborné učiliště

Střední odborné učiliště Vězeňské služby je výchovně vzdělávací zařízení a organizační jednotka VS s celorepublikovou působností, poskytující osobám ve výkonu vazby nebo ve výkonu trestu odnětí svobody přípravu pro výkon povolání a odborných činností v učebních a studijních oborech, doplnění základního vzdělání v kurzech pro získání základního vzdělání a doplnění nebo rozšíření kvalifikace ve vzdělávacích kurzech.

Střední odborné učiliště je ve věznicích Opava, Pardubice, Plzeň–Bory, Rýnovice, Valdice a Všehrady. Střední odborné učiliště má kapacitu 300 žáků, Učiliště má kapacitu 60 žáků, Odborné učiliště může mít 20 žáků a Základní škola má kapacitu 20 žáků.

3.2.4 Institut vzdělávání

Institut vzdělávání Vězeňské služby je vzdělávacím zařízením VS s celorepublikovou působností. Zabezpečuje zvyšování odborné úrovně zaměstnanců a profesní přípravu příslušníků VS, apod. Na základě potřeb a požadavků VS provádí Institut vzdělávání výzkum v oboru penologie, jehož výsledky a vědecké poznatky jsou využívány k naplnění výkonu vazby a výkonu trestu.

3.2.5 Zotavovny

Zřizovatelem zotavoven Vězeňské služby je ministerstvo, které ve zřizovací listině a případných dodatcích k ní, stanoví rozsah a náplň jejich činností. Činnost zotavoven se člení na hlavní a hospodářskou (jinou) činnost. V čele zotavovny Vězeňské služby stojí ředitel, kterého jmenuje a odvolává ministr na návrh generálního ředitele. Ředitel zotavovny je za její činnost odpovědný generálnímu řediteli Vězeňské služby.

Zotavovny Vězeňské služby jsou v Zotavovně Pracov, Praha, Přední Labská a Šlovice.

3.3 Nejdůležitější předpisy ve Vězeňské službě

Mezi základní předpisy pro vězeňskou službu patří především Ústava, Listina základních práv a svobod, zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů a samozřejmě zákon č. 555/1992 Sb., o vězeňské službě a justiční stráží České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Nedílnou součástí je i zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody, a Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 109/1994 Sb., kterou se vydává řád výkonu vazby, a další.

V oblasti hospodaření se vězeňská služba řídí předpisy a zákony č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů a zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů. Mezi vyhlášky, podle kterých se hospodaření vězeňské služby řídí, patří Vyhláška č. 93/2001 Sb., o hospodářské činnosti Vězeňské služby ČR, Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb a další.

Zaměstnanci a příslušníci vězeňské služby se řídí zákony č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a dále nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Pro vězněné osoby platí zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby a zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, zákon č. 100/1988 Sb. o sociálním zabezpečení a jiné nařízení a vyhlášky.

Dalšími předpisy jsou ty, které upravují činnost zaměstnanců věznice. Předpisy, do jejichž působnosti spadají personální činnosti, náplně práce, rozdělení kompetencí, odpovědnosti apod. Zde se jedná zejména o předpisy s důrazem na výkon vazby a trestu, zákon

č. 65/1965 Sb. zákoník práce, zákon č. 20/1966 Sb. o péči o zdraví lidu, nařízení generálního ředitele VS ČR č. 26/2006, kterým se stanoví povinnosti pracovníků oddělení výkonu trestu a nařízení generálního ředitele VS ČR č. 211/2006, kterým se stanoví povinnosti příslušníků vězeňské stráže.

3.4 Historie vězeňství v naší zemi

V roce 1850 došlo v rámci Rakousko-Uherské monarchie, na území Čech, Moravy i Slezska, k zestátnění vězeňství. Tím vznikla možnost k reformaci vězeňského systému. Do této doby věznice podléhaly vrchnosti.

Rakouský trestní zákon č. 117/1852 ř. z., o zločinech, přečinech a přestupcích, rozlišoval mezi trestem vězení, které bylo ukládáno za přečiny a přestupky a trest žaláře, jenž byl ukládán za zločiny. Další druhy trestů zastávaly těžký žalář, žalář, tuhé vězení či vězení. Hlavní rozdíly byly ve způsobech poutání, stravování a zařazení trestanců do pracovní činnosti. V okresních věznicích soudů se vykonával trest vězení, v Krajských, resp. Zemských soudech se vykonával trest žaláře. Pokud trest žaláře přesáhl jeden rok, tak se jednalo o samostatné trestnice. V této době byly v Čechách 3 takového trestnice pro muže a jedna pro ženy.

Další 3 kázeňské třídy se rozlišovaly podle stupně zločinnosti a dosažené nápravy. Odsouzení byli umístěni na nějaký čas do samostatné cely a později na společnou ložnici. Fungoval zde domácí řád, který museli vězni dodržovat, v opačném případě byli potrestáni, např. půstem, samovazbou či temnicí. Oproti dnešním vězňům museli všichni povinně vykonávat přidělenou práci, avšak výdělek z jejich odvedené práce připadl státu. Trestancům se připsala jen určitá část, která se lišila podle zařazení vězňů. Polovina výdělku byla trestanci přidělena pro vlastní potřebu a druhá mu byla vyplacena při ukončení trestu. Trestanci museli povinně navštěvovat bohoslužby s právem volby mezi katolickými, evangelickými či židovskými. Ti, kteří byli ve věku do 35 let, se museli zúčastnit povinného školního vyučování.

V roce 1870 byla založena tzv. justiční stráž. Členy této stráže představovali vojáci, kteří spadali pod ministerstvo války. Jejich úkolem bylo udržovat pořádek v objektech civilních soudů ve Vídni. Tato justiční stráž měla celkem asi 250 mužů. Dále existovala tzv. vězeňská stráž, kde sloužili vojáci, kteří střežili trestní ústavu, která byla podřízena

ministerstvu spravedlnosti a to až do roku 1914, kdy byl vydán zákon č. 16/1914 ř. z, o sboru strážce vězeňské. Tímto zákonem byl zřízen Sbor vězeňské strážce. Dohled nad výkonem trestu prováděl domácí komisař, vrchní státní zástupce a generální inspektor pro vězeňství se sídlem v Praze.

Po vzniku samostatného Československa v r. 1918 v důsledku recipročního zákona byl převzat stávající rakouský systém justiční a vězeňský. Ministerstvo spravedlnosti upravené zákonem č. 2/1918 Sb. provádělo stále státní správu soudů, státních zastupitelství a věznic. Ale i tak byl současný stav neuspokojivý a bylo nutné nastolit změnu. Připravily se nové právní předpisy a nový systém vězeňství se musel zdokonalit. Ten byl založen na systému postupného zmírňování trestů v návaznosti na průběh nápravy trestanců.

V roce 1918 bylo v České republice 7 trestnic, ve kterých si trestanci odpykávali tresty delší než 1 rok a doživotí. Dále zde byla státní polepšovna Komenského ústav v Košicích pro chlapce odsouzené k polepšovací výchově. Bylo zde i 36 věznic Sborových soudů určených pro trestance s trestem od 1 měsíce do 1 roku a 388 věznic soudů okresních k odpykání krátkých trestů.

3.4.1 Věznice v Československu v roce 1918

Mužské trestnice k výkonu trestů od 1 roku až po doživotí:

- trestnice pro prvotrestance a polepšitelné recidivisty (Plzeň, Leopoldov),
- trestnice pro nepolepšitelné trestance (Kartouzy, Ilava),
- trestnice pro choré a invalidní trestance (Mírov),
- trestní ústav pro mladistvé do 20 let s trestem nad 6 měsíců (Mikulov).

Samostatná ženská trestnice s oddělením pro mladistvé (Řepy u Prahy).²⁴

V roce 1939-1942 po vzniku Protektorátu Čechy a Morava zůstal justiční a vězeňský systém zachován. V ministerstvu spravedlnosti působil pověřenec Úřadu říšského protektora, který měl za úkol sledovat činnost ministerstva s německými úřady. V soudních věznicích a trestnicích se krylo vedení české a vedení německé. To české zajišťovalo

²⁴ Vězeňská služba České republiky. *Historie vězeňství* [online]. Praha, 2011 [cit. 2011-03-24]. Dostupný z WWW: <<http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/historie-104/historie-vezenstvi>>

provozní činnost, kdežto německé využívání věznic pro vazební účely nacistických soudů a převážně pro vyšetřovací účely gestapa. V této době museli všichni zaměstnanci správy ve vězeňství složit slib věrnosti Adolfu Hitlerovi a museli složit zkoušky z německého jazyka. Dohled nad výkony trestů vykonávali domácí komisaři, ale i úředníci nově zřízené Generální inspekce vězeňství pro výkon nejvyššího dozoru nad soudními věznicemi a trestními ústavy.

Revoluční národní výbory začaly rozhodovat o umístění vězňů po osvobození Československa od nacistické okupace. Ministerstvo spravedlnosti mělo obnovenou činnost až dekretem prezidenta republiky č. 1/1945 Sb., o nové organizaci vlády a ministerstev v době přechodné. Dekretem prezidenta č. 112/1945 Sb., o správě soudních věznic a trestních ústavů bylo Ministerstvu spravedlnosti pověřeno dozorem nad věznicemi a trestními ústavy. Přednostové okresních soudů prováděli dozor u věznic okresních soudů, prezidenti krajských soudů u věznic krajských soudů a přednostové u trestních ústavů. Tento dekret byl v platnosti do 31. ledna 1949 a nahradil ho zákon č. 319/1948 Sb., o zlidovění soudnictví.

Dekretem prezidenta republiky č. 126 ze dne 27. 10. 1945 byly zřízeny zvláštní nucené pracovní oddíly ve všech věznicích krajských soudů a v trestních ústavech Plzeň, Valdice, Mikulov, Mírov a Řepy k zařazování odsouzených, zejména Němců s trestem odnětí svobody nad 5 let. Tyto oddíly byly využívány k odstranění válečných škod na komunikacích, dále veřejných budovách a obnově národního hospodářství.

V roce 1948 podle zákona č. 231/1948 Sb., na ochranu lidově demokratické republiky vznikaly kategorie tzv. protistátních vězňů, odsouzených státním soudem, který byl zřízen na základě zákona č. 232/1948 Sb. Tomuto soudu příslušelo řízení a rozhodování o činech, za něž zákon č. 231/1948 Sb. stanovil trest smrti nebo odnětí svobody delší než 10 let, ale i o jiných činech. Byl řízen tábor nucené práce na základě zákona č. 247/1948 Sb. Sem byli posíláni lidé administrativní cestou, bez soudních rozhodnutí a to až na dobu 2 let. Díky novému trestnímu řádu č. 87/1950 Sb., byl dozor nad vězeňskými ústavy svěřen okresním a krajským prokurátorům. Tento zákon legalizoval nezákonné kroky, ke kterým docházelo po r. 1948 a došlo k vytvoření vězeňských pracovních útvarů a tzv. „třídí charakter vězeňství.“

Na počátku 50. let proběhly organizační změny týkající se československé bezpečnosti. Ministerstvo vnitra bylo rozděleno na dvě ministerstva a to Ministerstvo národní bezpečnosti, které bylo řídicím orgánem pro celé vězeňství a Ministerstvo vnitra, které řídilo vnitřní správu republiky. Cílem těchto organizačních opatření bylo zkvalitnění a zvýšení operativnosti řídicí práce. V roce 1951 převzalo Ministerstvo národní bezpečnosti trestanecké pracovní tábory a byl na něho převeden i Trestní ústav Leopoldov a Trestní ústav pro ženy Pardubice. Postupně byla většina ústavů převedena pro správu právě Ministerstva národní bezpečnosti. Ústředním orgánem vězeňství a organizační ústav MNB byla založena Správa nápravných zařízení.

Ještě před převedením celého vězeňství pod MNB existovalo v ČR 335 věznic o kapacitě cca 34 000 vězňů a 107 nápravných zařízení – tzv. pracovních táborů. Toto vězeňství fungovalo až do konce r. 1953, kde došlo k dalším změnám, protože se objevily nedostatky v systému a porušování zákona. Proto bylo zrušeno Ministerstvo národní bezpečnosti. Jeho činnost převzalo Ministerstvo vnitra.

V roce 1953 byl vydán Řád nápravných zařízení, který stanovil strukturu nápravných zařízení, která se dělila na 6 typů podle stupně. Odsouzení byli zařazováni do jednotlivých typů podle druhu trestného činu a jeho závažnosti. Pokud spáchali trestní čin mladiství, svůj trest si odpykávali ve zvlášť určených nápravných zařízeních nebo v oddělených částech NZ. V roce 1955 byl vydán řád pro nápravné pracovní tábory, který stanovil 4 typy táborů k využívání vězeňské práce. Odsouzení v jednotlivých typech byli ubytováni a zaměstnáváni odděleně. Nápravná zařízení měla kategorii třídních nepřátel, kde vězni vykonávali tresty v nejpřísnějších podmínkách a vykonávali fyzicky namáhavou práci, která byla málo placená. Tito nebezpeční odsouzení byli umísťováni do NZ v Leopoldově, Valdicích, Plzni a Pardubicích.

V průběhu let byly okresní věznice rušeny nejen z ekonomických důvodů, ale i z bezpečnostních. 1. ledna 1957 existovalo na území ČSR už jen 23 věznic a 25 nápravně pracovních táborů, z toho 8 stále dislokováno v uranové oblasti Jáchymovska, Hornoslavkovska a Příbramska, další 3 v uhelných oblastech Kladna a Mostu, další NPT, pro mladistvé byl v Zámrsku, věznice NPT v Doksech, Trnovcích, Želiezovcích a Sýrovicích pak pracovali v zemědělství.

Ani tyto uranové oblasti nebyli nevyčerpatelné, proto docházelo k zániku většiny trestaneckých táborů. V roce 1960 se nacházelo ve věznicích 31 809 vězňů a později se tento počet stále snižoval.

V roce 1961 byla vězeňská zařízení nazvána Útvarem nápravných zařízení MV, avšak v r. 1965 jsou tato nápravná zařízení přejmenována na Nápravně sociální ústavy MV a Věznice MV. Současně vznikl i Sbor nápravné výchovy, který měl 3 skupiny, kterým odpovídaly typy nápravně výchovných ústavů:

- NVS – prvotrestaní, trestné činy nejméně společensky nebezpečné,
- NVS – prvotrestaní, závažnější trestné činy, osoby, jež v posledních 10 letech spáchaly úmyslný trestný čin,
- NVS – pachatelé společensky nejzávažnějších trestných činů včetně tzv. trestných činů proti republice (vlastizrada, rozvracení republiky, teror, záškodnictví, sabotáž, vyzvědačství nebo trestný čin proti státu světové socialistické soustavy) a zvláště nebezpeční recidivisté, přičemž tento trest mohl být soudně zpřísněn umístěním do tzv. zostřené izolace.

Sbor nápravné výchovy byl v r. 1969 vyňat z pravomoci Ministerstva vnitra a převeden do působnosti Ministerstva spravedlnosti. Středoškolsky a vysokoškolsky vzdělání pracovníci, kteří pracovali jako vychovatelé, sociální pracovníci, pedagogové a psychologové byli velkým přínosem ve spolupráci s vězni. Avšak jejich práce nebyla Sborem nápravné výchovy tolik podporována. Díky reformě vězeňství se začala rozvíjet jejich činnost: Výzkumný ústav penologický, který měl sídlo v Praze. Náplní jeho práce byla studie osobnosti a možnosti nápravy jednotlivých vězňů. Počátkem 80. let vyvrcholila normalizační opatření a tento ústav byl zrušen. Kontrolu nápravných činností tak převzal Sbor nápravné výchovy.

V letech 1972-1989 byl počet věznic dost proměnlivý. Existovalo zde 9-11 věznic pro výkon vazby, 23 nápravně výchovných ústavů pro výkon trestu odnětí svobody, 3 nápravně výchovné skupiny a 3 nápravně výchovné ústavy pro mladistvé. Dle údajů Charty 77 bylo v ČSSR v polovině 80 let vězněno cca 45 000 lidí.

Odstraňování důsledků normalizace ze 70. a 80. let bylo udělování amnestie za tzv. trestné činy proti republice a některé další trestné činy. Díky amnestii bylo propuštěno ke konci r. 1989 celkem 52 vězňů. Česká národní rada řešila většinu nepokojů v nápravně výchovných ústavech. Od r. 1989 procházelo vězeňství etapami změn. Dne 1. ledna 1990 vyhlásil prezident Václav Havel širokou amnestii, po které ve věznicích zůstalo kolem 6 000 vězňů z předchozího stavu zhruba 22 000 lidí. Další důležitou změnou bylo zrušení trestu smrti a zavedení doživotního trestu. Kontrolní činnost ve věznictví provádělo Ředitelství SNV a komise pro vězeňství ČNR. Dozorová činnost prokurátorů zanikla transformací prokuratury na státní zastupitelství.

Vznikem samostatné České republiky ke dni 1. 1. 1993 byla zřízena Vězeňská služba ČR. Díky tomu zanikl Sbor nápravné výchovy a jeho pracovníci přešli do Vězeňské služby, kde vznikly 3 skupiny zaměstnanců. Jednou z těchto skupin byla Vězeňská stráž, která zajišťovala výkon vazby a výkon trestu odnětí svobody. Další byla Justiční stráž zabezpečující ochranu pořádku a bezpečnosti při výkonu soudnictví a správě soudů a poslední Správní služba s civilními zaměstnanci. Ministr spravedlnosti pověřil odpovědným za činnost Vězeňské služby generálního ředitele. Dále nastaly změny v oblasti personální a ekonomické, převážně v posilování pravomocí ředitelů vazebních věznic a věznic. Na základě zákona č. 293/1993 Sb. o výkonu vazby mohli být odsouzení podrobeni jen takovým omezením, která byla nutná pro trestní řízení. Dále bylo upraveno pojmenování a členění zařízení pro výkon trestu na Věznice s dohledem, dozorem, ostrahou a zvýšenou ostrahou. Do konkrétních věznic v ČR byli odsouzení umísťováni pouze na základě rozhodnutí soudu. Mladiství byli zařazeni do zvlášť vyčleněných věznic, podobně jako odsouzení se změněnou pracovní schopností, kteří měli své věznice, odsouzení muži starších 60. let a odsouzené ženy.²⁵

²⁵ Vězeňská služba České republiky. *Historie vězeňství* [online]. Praha, 2011 [cit. 2011-03-24]. Dostupný z WWW: <<http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/historie-104/hisorie-vezenstvi>>

3.5 Základní typy věznic

Věznice zajišťují, aby trest odnětí svobody byl vykonáván v souladu se zákonem, a dále zabezpečují plnění povinností, které v souvislosti s výkonem trestu ukládají další právní předpisy. Věznice dělíme do 4 základních typů podle míry vnější ostrahy a zajištění bezpečnosti.

3.5.1 Věznice s dohledem

Nejsou zde použity speciální technické prostředky. K zabránění útěku vězňů se nepoužívají ozbrojené stráž. Kontrolu a dohled provádějí vychovatelé. Vězni se mohou v prostorách věznice pohybovat bez omezení a existuje možnost věznici zamknout. Pokud odsouzení pracují mimo věznici, nemají tady dohled příslušníků vězeňské stráže. Dále jsou povoleny návštěvy kulturních, sportovní akcí a to s doprovodem pracovníků vězeňské stráže.

3.5.2 Věznice s dozorem

Platí zde volný pohyb odsouzených v prostorách věznice, ložnice si mohou zamykat a po večerce se hlavně dveře ubytovny zamykají. V době návštěv, sportu, bohoslužbách a společenských akcích mohou odsouzení nosit vlastní oděv mimo věznici. Pokud se však vyskytují mimo věznici, jsou pod dohledem pracovníků vězeňské stráže.

3.5.3 Věznice s ostrahou

Příslušník vězeňské stráže střeží odsouzeného v jeho pohybu, volný pohyb po prostorách věznice je výjimečně povolen jen při práci. Pokud odsouzený pracuje, je to ve věznici nebo na střeženém pracovišti. V omezených případech se může stát, že odsouzení se při plnění pracovních úkolů mohou pohybovat mimo areál věznice.

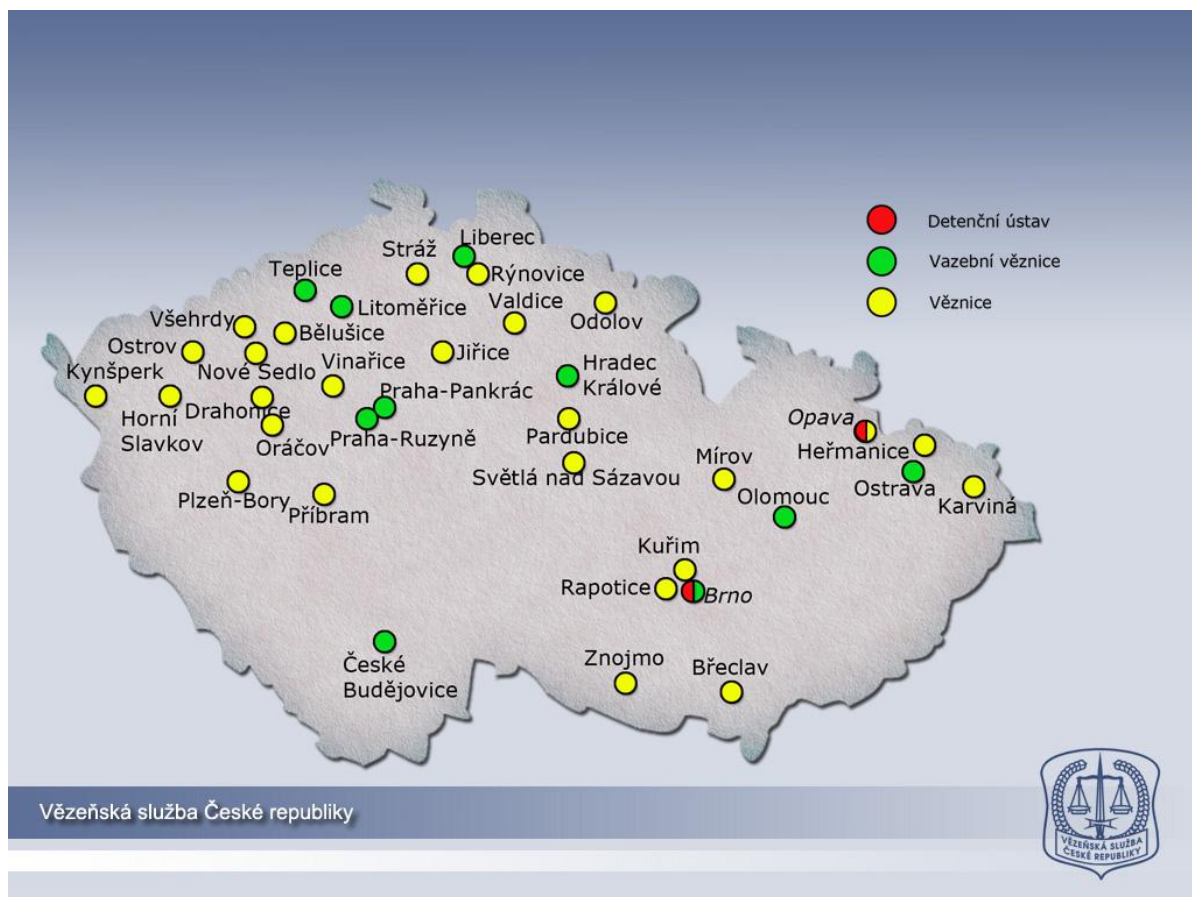
3.5.4 Věznice se zvýšenou ostrahou

Odsouzení se zde pohybují ve věznici pouze pod dozorem ostrahy a jejich cely jsou zamykány. Práce mimo věznici je nepřipustná, odsouzení pracují jen ve věznicích nebo v celách. Volný pohyb vězňů není povolen ani při práci. Pokud je organizována kulturní nebo společenská akce, mohou se jí zúčastnit.

Dalším typem věznic jsou věznice pro mladistvé. V rámci jedné věznice se mohou vyskytnout oddělení různých základních typů, nesmí tím být ohrožen účel výkonu trestu.

Věznice a vazební věznice jsou rozmístěné po celé České republice, pro názornost slouží obrázek 2, kde jsou modře vyznačené Vazební věznice a červeně Věznice.

Jak se pohybovaly změny v jednotlivých typech věznic, zobrazuje tabulka 2. Je zde znázorněn vývoj v letech 1999 až 2009. Je patrné, že počty vězňů v jednotlivých typech věznic se neustále zvyšují.



Obr. 2: Rozmístění věznic a vazebních věznic

Zdroj: www.vscr.cz

Tab. 2: Složení odsouzených dle typu věznice v letech 1999-2009

Stav odsoz. V letech	Typ věznice										Celkem
	S dohledem		S dozorem		S ostrahou		Se zvýšenou ostrahou		Mladiství		
	Stav	%	Stav	%	stav	%	stav	%	stav	%	
1999	311	1,9	5 288	32,8	9 579	59,4	817	5,1	131	0,8	16 126
2000	339	2,2	5 411	34,8	8 800	56,5	911	5,9	110	0,7	15 571
2001	373	2,5	5 187	35,2	8 078	54,8	1 012	6,9	87	0,6	14 737
2002	355	2,8	4 317	33,7	7 032	54,8	1 044	8,1	81	0,6	12 829
2003	368	2,7	4 973	35,9	7 312	52,7	1 121	8,1	94	0,7	13 868
2004	377	2,5	5 579	37,0	7 841	52,0	1 175	7,8	102	0,7	15 074
2005	451	2,8	5 913	36,8	8 365	52,0	1 224	7,6	124	0,8	16 077
2006	540	3,3	6 115	37,8	8 253	51,0	1 160	7,2	111	0,7	16 179
2007	485	2,9	6 415	38,5	8 465	50,9	1 148	6,9	134	0,8	16 647
2008	509	2,8	7 226	39,9	9 041	50,0	1 172	6,5	152	0,8	18 100
2009	581	3,0	7 609	39,3	9 787	50,5	1 220	6,3	174	0,9	19 374

Zdroj: www.vscr.cz, Ročenka 2009

3.6 Povinnost vězňů

Odsouzený je povinen podrobit se vnitřnímu řádu věznice, který vymezuje druh a obsah činností, které jsou buď povinné, nebo dobrovolné. Pro každého odsouzeného je stanoven program zacházení.

Tento program se člení na: pracovní aktivity, vzdělávací aktivity, speciální výchovné aktivity, zájmové aktivity a oblast utváření vnějších vztahů.

Pracovními aktivitami programu zacházení se rozumí zaměstnávání, práce potřebná k zajištění každodenního provozu věznice a pracovní terapie. Aktivity jsou vedené zaměstnanci Vězeňské služby s potřebným odborným vzděláním.

3.7 Spolupráce Vězeňské správy s jinými organizacemi

Vězeňská správa ČR nespolupracuje jen se státními organizacemi, jako jsou např. některé z níže uvedených, ale také s mnoha dalšími organizacemi a institucemi, které napomáhají jejímu fungování a komunikaci s veřejností.

Mezi spolupracující instituce patří:

- Policie České republiky,
- zaměstnavatelé odsouzených a obviněných,
- pracovníky a instituce státní správy a samosprávy,
- probační a mediační služba ČR,
- úřady práce,
- církevní organizace, vězeňská duchovenská péče,
- ubytovny a azylové domy,
- psychiatry, psychology, zdravotnická zařízení,
- budoucí zaměstnavatelé,
- rodinu a příbuzné odsouzených a obviněných,
- soudy a obhájci.

Vězeňská služba v rámci zabezpečení zákonem stanovených podmínek spolupracuje nejen s příslušnými státními institucemi, ale i s celou řadou nevládních neziskových organizací. Tyto organizace poskytují širokou škálu služeb přes sociální, charitativní až po protidrogové. V roce 2010 spolupracovaly veškeré organizační jednotky vězeňské služby s více než 50 nevládními neziskovými subjekty.

3.7.1 Pilotní projekt Komise pro podmíněné propuštění

Na základě dohody mezi vězeňskou službou, probační a mediační službou o vzájemné spolupráci při ověřování možnosti využití pilotního projektu Komise pro podmíněné propuštění je od druhé poloviny roku 2008 realizován pilotní projekt ve třech organizačních jednotkách (Vazební věznice Praha-Ruzyně, Věznice Stráž pod Ralskem a Věznice a Ústav pro výkon zabezpečovací detence Opava).

Tento projekt je zaměřen na vytvoření a ověření inovativního způsobu práce s odsouzenými a poškozenými (oběťmi trestných činů) v rámci dosud nerealizovaného multidisciplinárního přístupu uplatňovaného při posuzování žádostí i podmíněného propuštění.

Pilotní projekt ověřuje využitelnost závěrečného doporučení komise k žádosti o podmíněné propuštění odsouzeného a možnost jeho zohlednění soudem a státním zástupcem při projednávání jednotlivých případů. Mezi členy komise patří zaměstnanci věznice, úředníci probační a mediační služby a zástupci nestátního neziskového sektoru projednávající při tzv. parolovém slyšení podklady k podmíněnému propuštění za osobní účasti odsouzeného a případně poškozeného.

Hlavním cílem je vytvoření stanoviska komise, vyznačení rizik a potřeb odsouzeného a zároveň navržení povinností a omezení v rámci dohledu. Ředitel věznice zasílá stanovisko místně příslušnému soudu před projednáním žádosti o podmíněné propuštění odsouzeného.²⁶

²⁶ Výroční zpráva vězeňské služby ČR za rok 2010 [online]. [cit. 2011-04-15]. Dostupný z WWW: <http://vs-cr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/Uredni_deska/Vyrocní_zpráva_VS_ČR_za_rok_2010.pdf>

3.8 Fond kulturních a sociálních potřeb

Fond kulturních a sociálních potřeb je prostředkem ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců. Jeho tvorba se řídí vyhláškou MF č. 114/2002 Sb., v platném znění. Tato vyhláška upravuje výši tvorby fondu kulturních a sociálních potřeb, další příjmy a hospodaření s fondem v organizačních složkách státu a ve státních příspěvkových organizacích i příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky.

Základní přiděl, kterým je tvořen fond, činí 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy, náhrady mzdy, odměny za pracovní pohotovost a na odměny.

Další prostředkem ke zlepšení pracovních podmínek jsou vnitřní předpisy Vězeňské služby a to především Nařízení generálního ředitele č. 1/2007. Jedná se o dohodu o tvorbě, čerpání fondu kulturních, sociálních potřeb a Kolektivní smlouvě mezi odbory a Vězeňskou službou ČR. Správci rozpočtu, jež jsou zástupci ředitele a s nimi komise složená z vedoucích oddělení a ze zástupců odborů, rozhodují o účelu čerpání finančních prostředků z FKSP do jednotlivých věznic. Komise doporučuje, navrhuje schválení jednotlivých akcí a účel jeho čerpání.

Příspěvky z FKSP lze poskytnout zaměstnanci a jeho rodinným příslušníkům pouze v nepeněžní formě. Celkovou cenu akce platí věznice na základě faktury a zaměstnanec zaplatí pouze rozdíl mezi celkovou cenou a poskytnutým příspěvkem. Tento příspěvek není nárokový. Při možnosti zneužití není tento příspěvek poskytnut. Pokud se zaměstnanec rozhodne zaplatit plnou cenu akce přímo dodavateli služby, příspěvek nelze poskytnout.

Mezi příspěvky z FKSP patří příspěvek na rekreaci v České republice nebo v zahraničí, příspěvek na společné sportovní a kulturní akce, příspěvky na individuální sportovní a kulturní akce, půjčky z fondů a jiné další příspěvky.

4 Vězenství v České republice

Tato kapitola se zabývá zaměstnaností, a to nejen vězněných osob v České republice, vývojem zaměstnanosti v historii i v současné době, ale zájem je věnován i personálu vězeňské služby.

4.1 Zaměstnávání vězňů

Vězeňská služba na svých webových stránkách dne 27. března 2009 uváděla, že vysoká zaměstnanost vězňů je prioritou. Vězeňská služba tehdy uváděla, že zaměstnávání vězňů patří k dlouhodobě preferovaným prioritám Vězeňské služby ČR. I přes současný mírný procentuální pokles, způsobený vysokými přírůstky v počtu vězňů v posledních měsících, se daří udržovat nezaměstnanost vysoko, a to dokonce 56 až 57 %.²⁷

I v současné době je prioritou VS, aby byla zaměstnanost vězňů na vysoké úrovni. Odsouzení jsou zaměstnáni na pracovišti uvnitř věznice, na nepřetržitých pracovištích mimo věznici a na pracovištích s volným pohybem mimo věznici.

Možnost přivýdělku pro vězně znamená, že budou schopni hradit své závazky vůči věznici, kde musí platit pobyt a stravu za každý den, mohou plnit své dluhy vůči rodině či úřadům. To jim napomáhá znovunavrácení do plnohodnotného života bez závazků, případně se vrací s nižším dluhem, než který by činil, kdyby nepracovali.

Při zaměstnávání odsouzených se přihlíží k jejich pracovní kvalifikaci, předpokladům vykonávat pracovní činnost, zdravotnímu stavu jedince a pracovní poptávce v regionu, kde je umístěna věznice. Vězňové se věnují nejrozličnějším dělnickým profesím, kompletují elektrospotřebiče, dárkové kolekce, bonboniéry apod.

²⁷ Vězeňská služba České republiky 2011 [online] Praha, 2009 [cit. 2011-01-27]. Dostupný z WWW: <<http://www.vscr.cz>>

Tab. 3: Zaměstnaní vězni

Rok	Celkem vězňů odsouzených	Zahrnutí v evidenci zaměstnávání	Celkem zaměstnaných odsouzených	Reálná zaměstnanost odsouzených
2006	16 542	13 359	6 262	46,87 %
2007	16 734	13 066	7 737	59,21 %
2008	17 712	13 701	8 233	60,02 %
2009	19 326	14 701	8 252	57,99 %

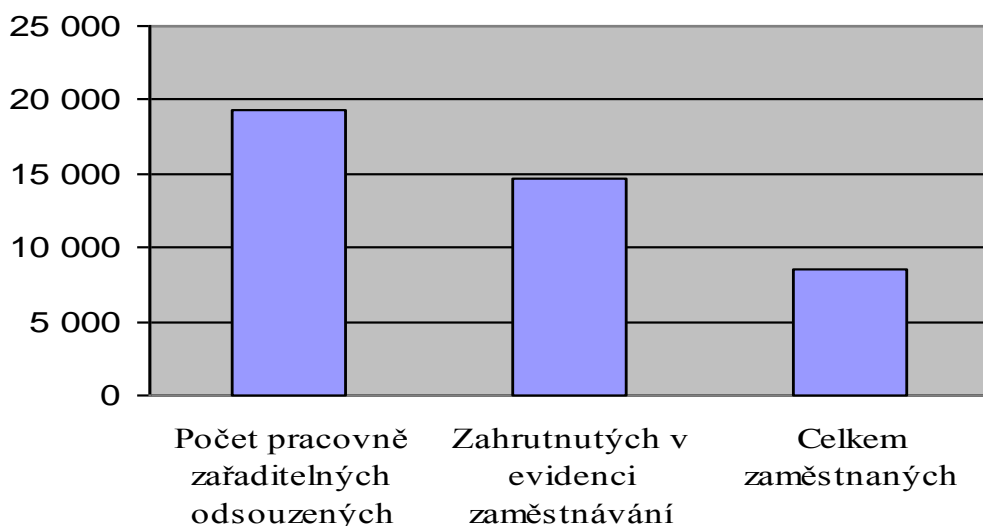
Zdroj: www.vscr.cz

Z tabulky 3 je patrné, že v roce 2007 bylo procento zahrnutých v evidenci zaměstnávání staženo na nižší úroveň oproti předchozímu roku. Z toho vyplývá, že skutečně zaměstnaných vězňů bylo náhle o 1 500 více.

V následujících letech průměrná zaměstnanost v r. 2009 byla 57,99 %, v roce 2010 stoupla na 62,35 %, to znamená zvýšení zaměstnanosti o 4,36 %. V lednu letošního roku se pohybovala na 64,30 %.

4.1.1 Zaměstnávání odsouzených v roce 2009

Z obrázku 3 je patrné, že celkový počet pracovních zařaditelných osob pro rok 2009 byl 19 326 osob, z toho bylo zahrnutých v evidenci zaměstnávání 14 701 osob. Avšak celkem zaměstnaných osob bylo jen 8 525. Z toho vyplývá, že reálná zaměstnanost odsouzených byla 57,99 %. Průměrně si tito pracující vydělali 30,24 Kč/ hod.



Obr. 3: Zaměstnávání odsouzených v roce 2009

Zdroj: www.vscr.cz, Ročenka 2009

4.1.2 Zaměstnávání vězněných osob v roce 2010

Ve výkonu trestu odnětí svobody bylo v r. 2010 zaměstnáno průměrně 9 417 osob z celkového počtu práce schopných odsouzených 15 103 osob. Oproti roku 2009 se zvýšil počet zaměstnaných odsouzených o 892.

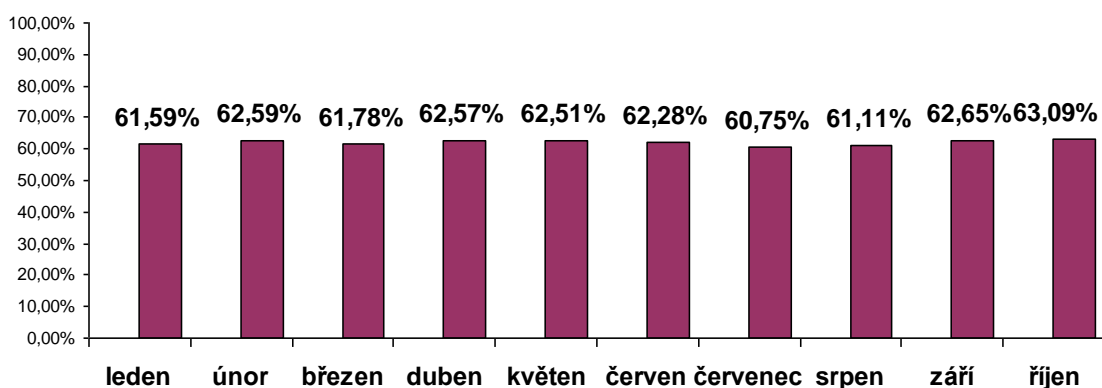
Odsouzení byli zařazováni na pracoviště ve vnitřním provozu, vlastní výrobě, provozovnách Střediska hospodářské činnosti, u podnikatelských subjektů nebo zaměstnávání formami – ve vzdělávacích a terapeutických programech a při pracích pro zajištění běžného provozu věznice. Průměrně 5 obviněných bylo zaměstnáno ve výkonu vazby.

Oproti roku 2009 vzrostl v roce 2010 počet odsouzených zařazených ve vnitřním provozu a vlastní výrobě o 16. Počet odsouzených zařazených v provozovnách Střediska hospodářské činnosti vzrostl o 146, o 267 osob vzrostl počet odsouzených zařazených u cizích subjektů a ostatními formami práce bylo zaměstnáno o 463 odsouzených více.

Hospodářskou činnost v roce 2010 realizovalo 15 organizačních jednotek vězeňské služby. Na pracovištích provozoven bylo zařazeno průměrně 1 425 odsouzených. Celkový čistý zisk (po zdanění) dosáhl 5 114 tis. Kč., což je o 1 201,50 tis. Kč méně než v roce 2009.

Pro vězeňskou službu je prioritní pokračovat v rozvoji zaměstnávání vězněných osob, vytváření nových pracovních míst s příležitostmi při realizaci vlastní výrobní a hospodářské činnosti a také ve spolupráci s podnikatelskými subjekty.²⁸

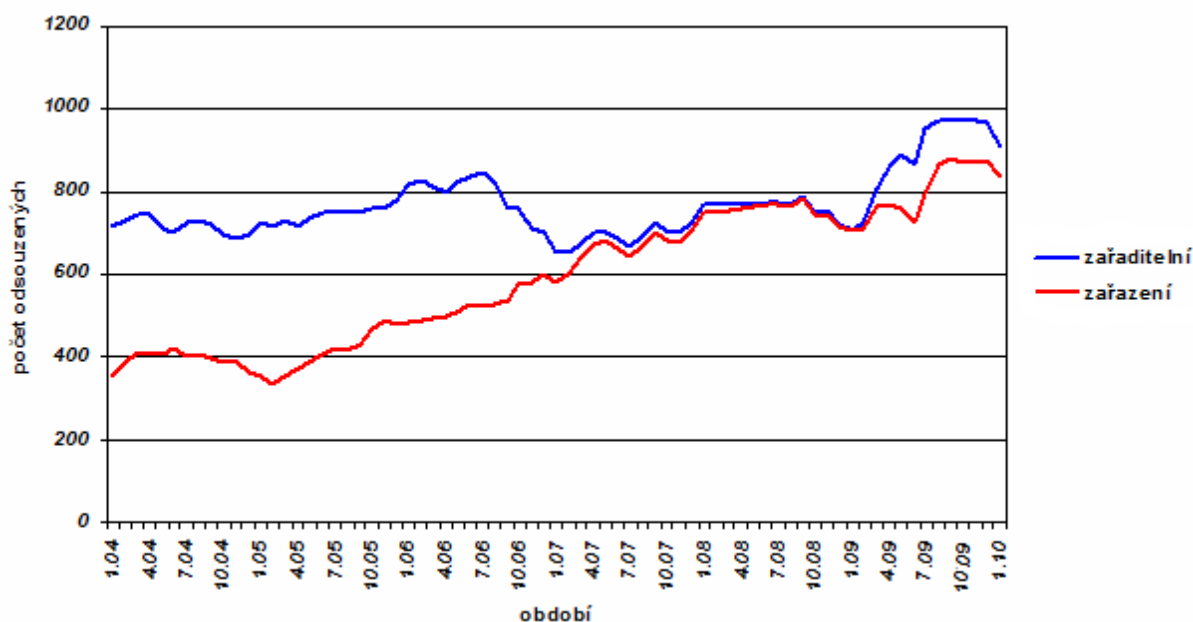
²⁸ Výroční zpráva vězeňské služby ČR za rok 2010 [online]. [cit. 2011-04-15]. Dostupný z WWW: <[http://vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/Uredni_deska/Výroční zpráva VS ČR za rok 2010.pdf](http://vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/Uredni_deska/Vyrocní_zpráva_VS ČR_za_rok_2010.pdf)>



Obr. 4: Zaměstnanost odsouzených leden až říjen 2010

Zdroj: www.vscr.cz

Na obrázku 4 je znázorněna zaměstnanost odsouzených od začátku roku 2010 až po říjen tohoto roku. Můžeme zde zpozorovat mírné výkyvy směrem dolů převážně v letních měsících. Ke konci roku se počet zaměstnaných opět zvedá, dokonce až na 63 %.

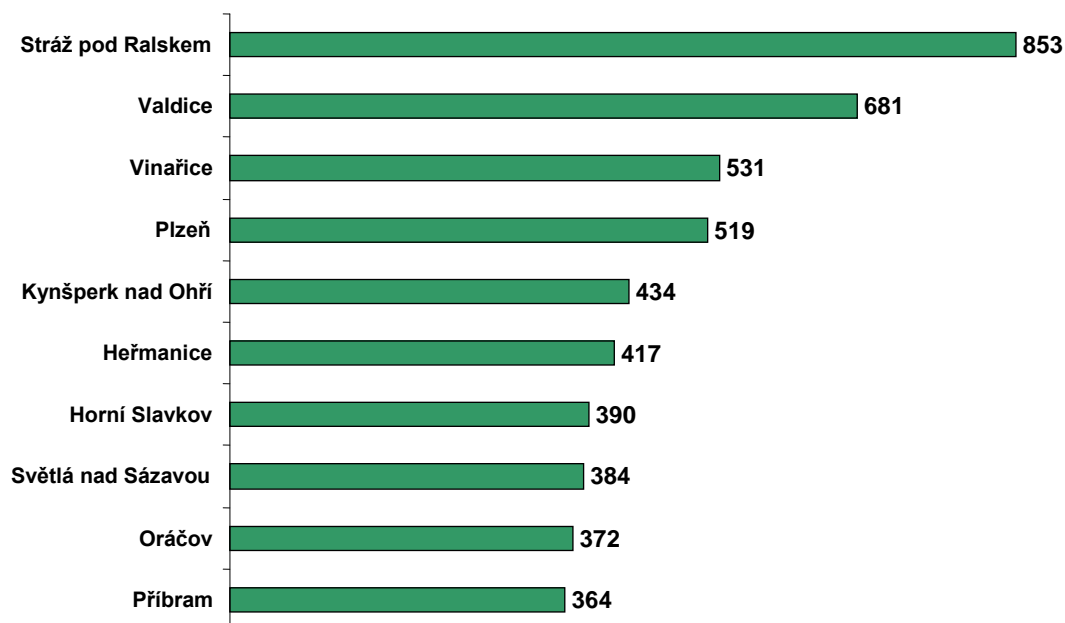


Obr. 5: Vývoj zaměstnanosti odsouzených v letech 2004 až leden 2010

Zdroj: Výroční zpráva vězeňské služby 2010

Obrázek 5 zobrazuje vývoj zaměstnanosti odsouzených v letech 2004 až po rok 2010. Modře jsou znázorněni zařaditelní vězni do zaměstnání a červeně zařazení vězni. V prvních letech je vidět, že zařaditelných vězňů bylo poměrně dost, avšak o dost méně

jich bylo zařazeno do zaměstnání. Od roku 2007 se tyto počty začaly prakticky vyrovnávat a v posledních letech docházelo k mírným odchylkám.



Obr. 6: Počet zaměstnaných odsouzených v jednotlivých věznicích

Zdroj: www.vscr.cz

Jakým způsobem a jak efektivně jednotlivé věznice umísťují své vězně do zaměstnání, je patrné z obrázku 6. Největší počet zaměstnaných vězňů je ve věznici Stráž pod Ralskem. Zde bylo zaměstnáno 853 vězňů. Údaje jsou platné k říjnu roku 2010. Věznice ve Stráži pod Ralskem má oproti ostatním věznicím znatelný náskok v zaměstnávání odsouzených.

V Příloze A jsou uvedeny aktuální stavy vězňených osob v České republice k 4. 3. 2011.

4.2 Náklady na vězně

Se zaměstnaností souvisí také odměny za práci. Každý odsouzený nebo obviněný stát něco stojí. Nejedná se o malé částky a převážně většina těchto peněžních prostředků se do systému nevrací. Cena, kterou musí stát za obviněného nebo odsouzeného zaplatit v jednotlivých zařízeních Vězeňské služby ČR, která zahrnuje veškeré náklady na pobyt jedince v celé VS ČR se pohybovala průměrně 885 Kč za den v roce 2009. Samozřejmě se může stát, že některé věznice se pod tuto částku mohou dostat. Naopak jsou takové,

které tuto částku vysoce převažují. Nicméně náklady na jednu vězněnou osobu v roce 2009 činily 323 033 Kč.

Vězeň si platí finanční náklady na výkon vazby a trestu pouze v hodnotě 40 Kč za den, a to ze zákona. To znamená, že veškeré ostatní finanční prostředky za tuto osobu platí stát.

Samozřejmě že nejen náklady, které souvisí s Vězeňskou službou, hradí státní rozpočet, ale také veškeré příjmy, které věznice vytvoří, jdou právě do státního rozpočtu. Tyto peníze nemůže jednotlivá věznice využít ve svůj prospěch.

Jednotlivé výdaje a příjmy jsou přísně sledovány a druhově tříděny podle rozpočtové skladby Ministerstva spravedlnosti pro Vězeňskou službu ČR na položky a podpoložky. Mezi nejvyšší náklady patří náklady na platy zaměstnanců, spotřeba energií a v neposlední řadě také náklady na stravování a ubytování vězňů a odsouzených.

4.3 Personál Vězeňské služby

Pro rok 2009 vláda z rozpočtu přidělila Vězeňské službě České republiky mzdové prostředky na 10 816 osob (6 853 příslušníků a 3 963 občanských zaměstnanců). Skutečný fyzický počet zaměstnanců VS ČR k 31. 12. 2009 činil 10 702 osob, z toho bylo 6 759 příslušníků a 3 943 občanských zaměstnanců.

Z celkového počtu zaměstnanců bylo v roce 2009 ve Vězeňské službě České republiky 2 560 žen, tj. 23,9 %. Z tohoto počtu bylo 774 příslušnic a 1 786 občanských zaměstnankyň. Procentuální zastoupení žen je v posledních pěti letech stabilní a pohybuje se stále kolem 24 %. Do profesního složení bylo v roce 2009 zařazeno 1 166 zaměstnanců ve vzdělávacích nebo výchovných funkcích (např. vychovatel, pedagog volného času). To z celkového počtu 10 702 osob představuje 10,9 %. V oblasti administrativních prací bylo zaměstnáno 12,75 % zaměstnanců.

Na služebních místech „strážný“ (vč. JS) bylo zařazeno 4 395 příslušníků, což činí z celkového počtu 41 % a v dozorčí službě bylo ustanoveno 1 972 příslušníků, tj. 18,43 %. Vězeňská služba České republiky podporuje zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců, ve které pokračuje od roku 2009. Tím se zvyšuje počet zaměstnanců s vyšším stupněm vzdělávání.

4.3.1 Zaměstnanci podle dosaženého vzdělání

Následující tabulka ukazuje, jaké je složení zaměstnanců podle dosaženého vzdělání a jejich vývoj od roku 2005 až po rok 2009. Je zde patrné, že největší skupinu zaměstnanců tvoří právě osoby se střední školou s maturitou. Nejmenším zastoupením jsou zaměstnanci se základním vzděláním, avšak toto číslo se v posledních letech zmenšuje na minimum.

Tab. 4: Přehled zaměstnanců podle dosaženého vzdělání k 31. 12. 2009

Rok	Základní	Střední	Střední s mat.	Vyšší odbor.	Bakalář.	Magistr.	Celkem
2005	80	1 298	7 412	84	488	1 112	10 474
2006	61	1 083	7 640	103	590	1 214	10 691
2007	53	916	7 526	103	670	1 237	10 505
2008	39	730	7 551	112	718	1 304	10 454
2009	34	674	7 717	122	788	1 367	10 702

Zdroj: www.vscr.cz, Ročenka 2009

4.3.2 Zaměstnanci podle věku

Následující tabulka znázorňuje jaké je složení zaměstnanců ve Vězeňské službě podle věku, z celkového počtu 10 702 osob, zaměstnaných v roce 2009. Věková struktura zaměstnanecké základny Vězeňské služby České republiky se v roce 2009 zásadně nezměnila. Pokles zaměstnanců nastal pouze v kategoriích 26 až 30 let a 31 až 35 let. V ostatních sledovaných kategoriích fyzický počet zaměstnanců plynule stoupá.

Tab. 5: Přehled zaměstnanců podle věku k 31. 12. 2009

Rok	do 25 let včetně	Od 26 do 30	od 31 do 35	Od 36 do 40	od 41 do 45	Od 46 do 50	nad 51 let	Celkem
2005	973	1 773	1 716	1 459	1 301	876	2 376	10 474
2006	1 030	1 782	1 797	1 483	1 351	1 092	2 156	10 691
2007	996	1 661	1 780	1 460	1 397	1 075	2 136	10 505
2008	1 087	1 558	1 850	1 450	1 433	1 037	2 039	10 454
2009	1 140	1 501	1 844	1 573	1 450	1 110	2 084	10 702

Zdroj: www.vscr.cz, Ročenka 2009

5 Sociální podnikání ve vězeňské oblasti

Podle poznatků z první kapitoly víme, jaká specifika má pojem sociální podnikání. Zaměříme se na něj právě v oblasti vězeňské služby, kde vyvodíme závěr, zda oblast vězeňství a její činnost s vězni se dá zařadit do sociálního podnikání či nikoli.

5.1 Sociální práce s vězni

Zamyšlením nad problémem sociální práce s vězni může nastat polemika, proč vlastně pomáhat někomu, kdo se svojí vinou dostal do vězení tím, že spáchal trestný čin nebo tím, že poškodil někoho jiného? Mnozí z nás nesouhlasí s tím, aby byly na tyto osoby vynakládány finanční prostředky.

Když se zamyslíme komplexně nad problémem nejen z pohledu na vězně jako pachatele trestné činnosti a jeho pobytem ve věznici, pochopíme, že i pachatel měl ve většině případů nějaký důvod, proč trestný čin spáchal. Může to být samozřejmě jen důvod, který uznává on sám, i když ne zcela správně. Mohla by nastat situace, že si důvod nalezne později.

Pokud by odsouzený znovu po návratu do plnohodnotného života trestný čin spáchal, byl by odsouzen a ocitl se opět ve vězení. Uvědomme si, že v současné době je v ČR 37 vazebních věznic a věznic, ve kterých je přes 22 000 vězňů. Kapacity těchto věznic jsou zcela naplněny a vězni čerpají velké množství finančních prostředků z rozpočtu. Toto řešení předpokládá nápravu jedince působením samotného trestu a strachu z něj. Avšak mnohokrát bylo prokázáno, že od spáchání trestního činu pachatele neodradí ani samotný trest ani jeho výše.

Jedním z možných řešení je soustavné působení na vězně. Nejde jen o působení v průběhu výkonu trestu, kdy je pod dohledem a je zde časově větší prostor s odsouzeným pracovat, ale i po jeho ukončení. Tato práce je náročná nejen na čas a finanční prostředky, ale klade velkou zátěž i na pracovníka. I přes zátěž je toto řešení z dlouhodobého hlediska bráno jako perspektivní a jediné možné. Tento postup dává vězni na vybranou, zda se bude chovat společensky nebo bude dále páchat trestnou činnost. Pokud chceme dosáhnout naděje, že se jedinec k trestné činnosti nevrátí, je potřeba mu ukázat cestu nápravy, správně ho namotivovat a pomoci mu.

5.1.1 Specifika sociální práce s odsouzenými

Sociální práce, která bude dále specifikována, se zaměřuje na osoby s kratší délkou trestu a dále na osoby, které byli potrestané pro majetkovou trestnou činnost. Těchto osob je v českých věznicích nejvíce a tvoří skupinu, která potřebuje maximálně pomoci.

Vězeňská služba má prvotní úkol rozdělit vězněné osoby podle nebezpečnosti a možnosti jejich nápravy. Toto stádium řeší již soud, který určí typ věznice, do které má být odsouzený umístěn. Při nástupu absolvuje každý vězeň pohovor se sociálním pracovníkem. Ten podle zaběhnutého schématu zjistí sociální anamnézu jedince, jeho možnosti při začlenění do výchovného programu, popřípadě jeho vlastní návrhy na řešení stávající situace. Tento pohovor společně s dalšími zjištěnými informacemi slouží pracovníkovi pro návrh na individuální výchovný program pro zacházení s konkrétním vězněm a jeho resocializaci.

V první fázi tohoto rozhovoru se nevytvoří mezi vězněm a sociálním pracovníkem vzájemná důvěra či přátelský vztah. Tento systém je velmi složitý a zdoluhavý. Přeci jen je odsouzený ve vězení z donucení a rozhovor absolvuje nedobrovolně. Pracovník musí být připravený na odmítavý přístup odsouzeného. Ten většinou s nabízenou spoluprací souhlasí jen v případě získání některých výhod. Mechanismy, které se v této fázi zacházení používají, nejsou tak typické pro sociální práci. Jedná se o naplnění bodů:

- získání pracovních návyků,
- posilování vazeb na blízké osoby či příbuzné,
- účelné využívání volného času.

Vězeň je systematicky připravován na návrat do civilního života. Získané návyky mu napomáhají pro rychlejší začlenění do společnosti. Tyto body jsou dodržovány po celou dobu pobytu vězně. Pokud vězeň spolupracuje a získá společensky přijatelné návyky a po dobu pobytu ve věznici se chová zodpovědně, je k tomuto chování přihlíženo při posuzování podmíněčného propuštění na svobodu.

Další fází sociální práce je doba při ukončení výkonu trestu a propuštění odsouzeného na svobodu. V této fázi spolupracují civilní orgány sociální sféry. Pro propuštěného se nejedná o zcela povinnou část, ale o to více mu napomáhá při začlenění do společnosti.

Při propuštění na svobodu se musí vězeň připravit na situaci, že lidé mají nedostatek pochopení a porozumění. Tento jedinec nebývá do společnosti začleněn a lidé ho odmítají. Jediná skupina, která propuštěného přijme bez větších problémů, je opět skupina podobně postižených lidí, kteří už od společnosti nečekají žádnou pomoc, a proto do společnosti nic nedávají. Tyto skupiny však propuštěnému napomáhají páchat znovu trestnou činnost, která je často jediným prostředkem k jejich obživě.

Nechce-li se odsouzený do takovéto společnosti opět zařadit, jediným způsobem je, že mu společnost musí nabídnout jinou alternativu života. Tím se zabývají sociální pracovníci, převážně kurátoři, kteří napomáhají propuštěnému na svobodě. Jedná se především o oblast zajištění zaměstnání, ubytování a pomoc při vyřizování dokladů, komunikace s úřady, s rodinou a finanční pomoc.

Podle praxe se ukázalo, že pomoc je nejdůležitější v prvních měsících propuštění. Po této době může odsouzený nacházet nové kontakty a je schopen se sám ve společnosti orientovat. Dále se projeví, zda výchovný program použitý ve věznici byl úspěšný a zda je jedinec schopen se zapojit do společnosti nebo se navrátí k původnímu způsobu života. V této fázi bohužel pracovníci Vězeňské služby nemohou zasáhnout a případné problémy jedince řešit. S tím může napomoci sociální pracovník, který působí při městských úřadech.

5.2 Sociální pracovníci ve vězeňství

Jednou z osob, která se podílí na realizaci speciálních výchovných postupů zaměřených na odsouzeného nebo obviněného je **Vychovatel**. Vychovatel napomáhá odsouzeným k možnosti trávení volného času, doplnění znalostí v různých oblastech lidské činnosti a společenského života. Tento pracovník tráví s odsouzeným nejvíce času a má největší přehled o jeho kladech a záporech.

Další důležitou osobou je **Speciální pedagog**, který realizuje speciální výchovné postupy u odsouzeného nebo obviněného. Jeho cílem je uvědomění si smyslu života odsouzeného a napomáhání určení konkrétních životních cílů. Náplň práce je směřována k pozitivní existenční orientaci.

U odsouzeného nebo obviněného realizuje individuální pohovory **Duchovní**. Tyto pohovory jsou zaměřené na evangelizační charakter a respektování tradic rodiny a jsou spojené s promítáním videí s biblickými příběhy.

Skupinovou činnost s odsouzeným nebo obviněným uskutečňuje **Sociální pracovník**. Cílem jeho práce je vytvoření a rozšíření osobních zkušeností, dovedností a sociálně pracovního kapitálu klienta.

V neposlední řadě u odsouzeného a obviněného pracuje **Psycholog**. Jeho úkolem je odstranění neúměrné psychické zátěže, snaží se eliminovat následky deprivací, frustrací a stresu. Posílí se mimo jiné i na speciálních výchovných postupech v oblasti užité ve výchovné psychologii.

5.3 Samostatná hospodářská činnost Vězeňské služby

Podle ustanovení § 1 odst. 2 a § 23 b zákona České národní rady č. 555/1992 Sb., o vězeňské službě a justiční stráží České republiky, ve znění pozdějších předpisů, a vyhlášky Ministerstva spravedlnosti č. 93/2001 Sb., o hospodářské činnosti Vězeňské služby ČR je účelem hospodářské činnosti zajištění zaměstnání osob ve výkonu trestu odnětí svobody, případně ve výkonu vazby, zvyšování jejich kvalifikace a pomoc při získání nové kvalifikace.

Hospodářská činnost je provozovaná za účelem tvorby zisku podnikatelskou činností. Mimo svojí hlavní činnost, pro kterou byla VS zřízena, může provozovat hospodářskou činnost. Ve své hlavní činnosti však musí plnit úkoly, které jí stanovuje zákon. HČ není samostatnou účetní jednotkou a nemá ekonomickou subjektivitu. Zisk, který dosáhne hospodářskou činností je mimorozpočtovým zdrojem. Využití tohoto zisku se řídí zvláštním právním předpisem.

Finanční hospodaření je vedeno odděleně od hospodaření s prostředky rozpočtu VS a to na zvláštním běžném účtu, který je zřízen k tomuto účelu. Ministerstvo stanoví vyhláškou rozsah a podmínky hospodářské činnosti.

Příjmy z této činnosti musí v plné výši pokrývat výdaje na hospodářskou činnost. Zisk může být použit na krytí potřeb investičního a neinvestičního charakteru v rámci

hospodářské činnosti. Pokud provozovna dosáhne kladného zisku, veškeré příjmy jdou do státního rozpočtu a ne do příjmu věznice. To může většinu věznic odradit od toho, aby provozovny zřizovala.

Ředitel vazební věznice nebo věznice Vězeňské služby stanoví složení a počty zaměstnanců provozovny hospodářské činnosti. Dále určí výrobní prostory, ve kterých bude provozovna vykonávat činnost a zaměstnance, který bude zodpovídat za provoz. Výrobní prostory se určují v případě, že provozovna poskytuje pouze služby odběratelům mimo věznici.

Věznice může této provozovně bezplatně zapůjčit potřebné zařízení a stroje či prostory, které byly hrazeny ze státního rozpočtu, a věznice je nepotřebuje k plnění svého hlavního úkolu. Provozovny zřizuje generální ředitel Vězeňské služby na základě návrhu ředitelů věznic. Musí být vytvořen ekonomický záměr činnosti, předpokládané náklady a výnosy, požadavky na technické vybavení.

Důvod, proč jsou provozovny zřizovány, je zhotovování výrobků za účelem dalšího prodeje a poskytování služeb. Odsouzení mohou vykonávat činnosti i u jiných ekonomických subjektů, u externích firem. Vězni jsou těmto firmám pronajímáni na práci.

Pracovní odměna odsouzených a obviněných zařazených do výkonu práce v hospodářské činnosti je jedním z nákladů na provozovnu. Pracovní odměnu pro odsouzené určuje ředitel věznice podle nařízení vlády č. 365/1999 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody ve znění pozdějších předpisů.

Odměny pro obviněné se řídí vnitřním předpisem nařízení generálního ředitele VS č. 13/2007, o odměňování osob ve výkonu vazby zaměstnaných ve vazební věznici nebo věznici.

5.4 Probační a mediační služba České republiky

Probační a mediační služba České republiky je státní organizace, zajišťující kontrolu výkonu trestů, které nejsou spojeny s odnětím svobody, připravuje podklady pro jejich ukládání a dále nabízí zprostředkování jednání mezi pachatelem a obětí o urovnání

následků trestného činu (mediaci). PMS ČR je instituce, která spojuje zkušenosti dvou profesí: sociální práce a trestního práva.

V PM pracují na středisku úředníci a asistenti, kteří se věnují odborným činnostem, vykonávají dohled nad pachateli, mezi pachatelem a obětí zprostředkovávají mediaci, v trestní věci připravují podklady pro rozhodnutí státního zástupce nebo soudce a v neposlední řadě pracují s mladistvými a jejich rodinami.

Jejich cílem je převážně vedení pachatele k tomu, aby žil ve společnosti takovým způsobem, který je v souladu se zákony. Dalšími cíly jsou zapojování obětí do procesu řešení následků trestného činu a poskytování pomoci oběti při obnovení jejich pocitu bezpečí a důvěry ve spravedlnost, předcházení nebezpečí dalšího opakování kriminality.

Služby probační a mediační služby ČR jsou určeny obviněným a odsouzeným pachatelům, obětem trestné činnosti, jejich rodinným příslušníkům a blízkým osobám. Nepracuje jen se zletilými pachateli, ale i mladistvými a dětmi mladších 15 let.

5.4.1 Služby probační a mediační služby České republiky

Jednou ze služeb PMS ČR je Mediaci. Jde o mimosoudní jednání mezi obětí a pachatelem, jehož cílem je najít řešení konfliktu spojeného se spáchaným trestným činem. Mediaci je možno uskutečnit pouze se souhlasem pachatele a oběti. Mediátor neboli úředník, vede mediaci. Mediaci nabízí oběti pochopení vzniklé situace, porozumění okolnostem trestného činu a snaží se o zvýšení pravděpodobnosti na náhradu škody.

Pokud se pachatel trestného činu účastní mediaci, umožňuje mu to vyjádřit omluvu, podat vysvětlení svého činu a napomoci mu najít reálné řešení pro zmírnění dopadů trestného činu na její oběť. Výsledky mediaci mohou být pro pachatele nápomocné ve výsledku trestního řízení.

Další službou je práce s mladistvými a dětmi, které se dopustili protiprávního jednání, jejich rodinami a s oběťmi těchto činů. Tato spolupráce spočívá zejména v nabídce uskutečnění mediaci, přípravě a zajištění výkonu výchovných a trestních opatření, jedná se např. o dohled probačního pracovníka, výkonu společensky prospěšné činnosti apod.

Důležitou službou je zajištění výkonu alternativních trestů. Jedná se např. o:

- obecně prospěšné práce,
- dohled probačního úředníka,
- zákaz vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce,
- trest domácího vězení.

Alternativní tresty umožňují realizaci trestu způsobem, který dovolují pachateli udržet si své rodinné, sociální, pracovní a další vazby. Kontrolu pachatele v průběhu trestu provádí probační pracovník, který ho zároveň vede k tomu, aby žil řádným životem. V tomto ohledu mu poskytne odbornou pomoc.

5.5 Mediace

Za mediaci považujeme mimosoudní zprostředkování řešení trestního konfliktu mezi poškozeným a obětí za účasti třetí osoby neboli mediátora. Mediace umožňuje oběma stranám vyjádřit své pocity, očekávání a potřeby, které vznikly v souvislosti s trestnou činností. Účast na mediaci je pro obě strany dobrovolná. Urychluje domluvu na přijatelném způsobu náhrady škody.

Poškozenému mediaci nabízí příležitost seznámit pachatele s dopady jeho jednáním a dosáhnout tak alespoň částečně materiálního vyrovnání a snížení jeho újmy. Obviněný má příležitost vyjádřit své potřeby, zájmy, pojmenovat své povinnosti a přijmou odpovědnost za své činy. Obviněný má příležitost seznámit se s tím, co vše svým jednáním způsobil, může vysvětlit důvody, proč toto jednání konal, omluvit se a nabídnout odškodnění či přiměřenou náhradu.

Výsledek mediačního řízení může být zohledněn státním zástupcem či soudcem při svém rozhodnutí. Může být například zastaveno trestní stíhání nebo být navrženo další alternativní opatření či sankce.

Při mediačním jednání se setkává obviněný s poškozeným a dále mediátorem. Mediátor je v roli nestranného prostředníka. Tomuto jednání předchází převážně osobní rozhovory s obětí a poškozeným. Účelem mediačního jednání je přispět ke zmírnění následků

trestného činu pro poškozeného či oběť a dále motivovat k odpovědnosti pachatele. Mediátor umožní oběma stranám, aby vyjádřily své názory, potřeby a zájmy v rámci trestního případu. Toto jednání může vyústit ve společnou dohodu na urovnání konfliktu a dojde k náhradě škody.

V trestních případech provádí mediaci podle zákona č. 257/2000 Sb., o probační a mediační službě, úředníci, kteří jsou odborníky v oblasti příslušných právních předpisů a mají profesionální dovednosti z oblastí komunikace a vyjednávání. Ve všech soudních okresech v České republice působí střediska PMS.

5.6 Probační dohled

Pojem probace pochází z latiny a znamená ověřování či zkoušení. Dohled může uložit soudce, který rozhodne o podmíněném upuštění od potrestání, podmíněném odsouzení nebo podmíněném propuštění z výkonu trestu odnětí svobody. Tento dohled může nahradit pobyt obviněného ve vazbě. V tomto případě rozhoduje státní zástupce nebo soudce.

Probační pracovník vykonává dohled v osobních pravidelných schůzkách s obviněným nebo odsouzeným (klient). Tyto schůzky probíhají v místě bydliště klienta na středisku PMS. Jednou z možností je návštěva i doma u klienta.

Dohled je účinnou podporou a pomocí klientovi směřující k tomu, aby vedl řádný život, ale také jde o kontrolu jeho života a dodržování podmínek zkušební doby, kterou uložil soudce nebo státní zástupce.

Tento dohled provádí úředník nebo asistent střediska Probační a mediační služby ČR v místě, kde klient přebývá nebo kde má trvalé bydliště. O tomto jednání vede pracovník záznamy v probačním spise. Pracovník PMS musí minimálně jednou za půl roku informovat o těchto setkáních soudci. Pokud se jedná o náhradu vazby, je informován soudce i státní zástupce. Jednu kopii dostává i klient.

Pravidelné kontroly napomáhají klientovi k tomu, aby vedl svůj život bez dalších konfliktů se zákonem. Nejenom že pracovník ověřuje pravdivost slov klienta ohledně zaměstnání, způsobu života apod., ale také klientovi nabízí psychickou podporu a pomoc.

Pracovník PMS nabízí klientovi pomoc s hledáním nového zaměstnání, či udržení si zaměstnání původního, vyhledávání dobrého lékaře nebo odborníka na léčbu závislosti a pomoc s otázkami jak nahradit případnou škodu způsobenou trestním jednáním.

Dohled nad klientem napomáhá ke změně chování klienta, ale také napomáhá ke snížení rizika, aby nemohl trestnou činnost znovu opakovat. Tím dohled přispívá i k ochraně společnosti před další kriminalitou.

Klient je povinen probačního úředníka nebo asistenta informovat o svém místě pobytu, o svém zaměstnání či studiu, jakým způsobem klient plní uložené povinnosti a o dalších důležitých skutečnostech, které souvisí s životem klienta.

Probační pracovník může navázat spolupráci i s rodinou klienta, s poškozeným, se zájmovou organizací, případně zaměstnavatelem nebo školou, kam klient dochází. Pracovník nabízí klientovi účast v potřebném programu, např. resocializace, poradenství či léčba. Úředník či asistent pravidelně hodnotí průběh dohledu a chování klienta. O tomto jednání vypracovává zprávu pro soudce a státního zástupce. Tato zpráva obsahuje nejen úspěchy, kterých klient dosáhl, ale také jeho záporné stránky a nedostatky. Probační úředník může v této zprávě soudci či státnímu zástupci navrhnout možná řešení, jak nedostatky napravit.

Po dobu stanovené zkušební doby a to až do odvolání náhrady vazby dohledem je pro klienta spolupráce s probačním úředníkem nebo asistentem povinná. Díky svému chování v dohledu může klient výrazně ovlivnit, zda soud rozhodne, jestli se klient v rámci zkušební doby osvědčil.

Probační úředník či asistent napomáhá klientovi s nápravou svého jednání vůči poškozenému, napomáhá mu napravit vzniklou škodu. Klient tímto způsobem získává opětovný pocit jistoty, důvěry a bezpečí.

5.7 Podmíněné propuštění z výkonu trestu odnětí svobody s dohledem

Odsouzený ve výkonu trestu odnětí svobody s dohledem se může sám podílet na obsahu žádosti o podmíněném propuštění. Sám se tak může podílet na dohledu, který mu bude

v rámci podmíněného propuštění soudem stanoven. Tímto dohledem se rozumí pravidelný osobní kontakt s pracovníkem Probační a mediační služby a dále důsledná kontrola dodržování dalších povinností a omezení, které mu byli stanoveny soudem.

Kontaktovat středisko PMS lze v případech, kdy například odsouzený musí nahradit způsobenou škodu, podrobit se léčení závislosti či zdržet se návštěv určitého místa. Odsouzený v první fázi kontaktuje svého vychovatele, sociálního pracovníka nebo jiného odborného pracovníka oddělení výkonu trestu. Společně mohou dojít k závěru, že by bylo dobré spolupracovat s PMS ČR. Pokud tato situace nastane, je nutné vyplnit formulář „podnět k zahájení spolupráce s Probační a mediační službou ČR.“ Vyplněný formulář je potřeba zaslat na středisko PMS ČR. Tato skutečnost je zaznamenána ve spisu odsouzeného.

V žádosti je obsažena analýza a shrnutí informací, které se týkají motivace. Tu má odsouzený proto, aby mohl spolupracovat s PMS, měl zájem žít na svobodě v souladu se zákony, věděl informace o potřebách odsouzeného jako např. vzdělání, pracovní uplatnění a o napravení škody způsobené trestním jednáním.

Odsouzený by měl kontaktovat středisko PMS ČR nejpozději 3 měsíce před termínem podání žádosti o podmíněné propuštění. Po obdržení žádosti prověří PMS spisovou dokumentaci odsouzeného, jeho osobní kartou a další důležité materiály, které vedla Vězeňská služba.

Pracovník PMS může ve věci odsouzeného při přípravě podkladů pro soud spolupracovat se střediskem PMS ČR v místě bydliště odsouzeného. V jednotlivých případech může být kontaktována další osoba či organizace.

Na základě žádosti vystaví PMS stanovisko, které obsahuje shrnutí rizik situace v souvislosti s trestnou činností, včetně doporučených opatření ke snížení rizik a prevenci. S tímto stanoviskem je seznámen soud, odsouzený, který se k němu může vyjádřit. Toto stanovisko s hodnocením věznice je poskytnuto soudu jako podklad pro projednání žádosti o podmíněné propuštění.

Probační a mediační služba České republiky napomáhá lidem, kteří se dostali do výkonu trestu odnětí svobody, a spolupracuje s nimi při návratu do společnosti. Dále napomáhá

i těm, kteří nebyli odsouzeni, a mohou své činy odčinit i mimosoudně a napravit dopady svého trestného jednání. Veškerá činnost, kterou probační a mediační služba České republiky nabízí je bezplatná.

Závěr

Vězeňství vykazuje určité charakteristiky sociálního podnikání a to především tím, že vězňům napomáhá při hledání práce a snaží se o jejich resocializaci již v průběhu jejich pobytu ve věznici. Vězeňská služba však nevykazuje veškeré prvky, které jsou převážně typické pro sociální podnikání. Zajišťuje vězňům práci buď pomocí samostatné hospodářské činnosti, pronájmem budov, pozemků a svým majetkem pro práci odsouzených, nebo naopak vysílá odsouzené za prací do externích firem. Zisk, který se z této činnosti generuje, nepatří Vězeňské službě, ale je ziskem státu. Proto tato skutečnost nemotivuje věznice a vazební věznice, aby samostatnou hospodářskou činnost realizovaly. Stát takto získané prostředky nevrací zpět do VS, která by za ně mohla modernizovat zařízení, zlepšit prostředí věznic a investovat do dalšího rozvoje svého podnikání.

Závěrem práce je potřeba zdůraznit, že na základě zkoumání fungování vězeňské služby a její práce s vězni se nejedná o sociální podnikání.

Proto autorka diplomové práce navrhuje, aby zisk, který je ve věznici nebo ve vazební věznici vytvářen ze samostatné hospodářské činnosti, byl těmito subjektem ponechán a aby byl využíván na modernizaci ubytovacích zařízení, zlepšení bezpečnosti a ochrany vězňů. Neměl by však být používán na zlepšení platových podmínek zaměstnanců vězeňské služby.

Za ekonomický přínos autorka navrhuje, aby zisk dosažený samostatnou hospodářskou činností byl ponechán ve věznici pro její vlastní užití. Tím by došlo k růstu výnosů věznice a následnému dalšímu rozvoji věznic.

Za oblast sociálního podnikání by se dala považovat Probační a mediační služba České republiky, která zajišťuje kontrolu výkonu trestů nespojených s odnětím svobody. Napomáhá svým klientům s vedením k tomu, aby žili ve společnosti podle zákonů.

Díky zjištěným informacím, které byly prezentovány v diplomové práci, byl autorkou práce, vyvozen závěr, který popírá tvrzení, že vězeňství se dá považovat za sociální podnikání.

Seznam literatury

Citace

Podniková sociální práce, Asociace vzdělavatelů v sociální práci, spoluverd. zdravotně sociální fakulta Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, 2008, roč. 3, s. 80. ISSN 1213-6204.

HUNČOVÁ, M. *Ekonomický rozměr občanské společnosti*, Univerzita J. E. Purkyně Ústí nad Labem, 2007. 240 s. ISBN 978-80-7357-545-8.

HUNČOVÁ, M. *Sociální ekonomika a sociální podnik*, 1. vyd. Ústí nad Labem: UJEP v Ústí nad Labem, 2007. 181 s. ISBN 979-80-7044-946-2.

SYROVÁTKOVÁ, J. *Sociální podnikání*, Liberec: Technická univerzita 2010. 117 s. ISBN 978-80-7372-683-6.

Odkaz na elektronické dokumenty

CorporAID magazín 2008 [online]. *Sociální podnikání přináší veřejný prospěch*. [cit. 2011-03-16]. Dostupný z WWW:

<http://www.arsczech.org/files/publikace_prosinec_DESIGN.pdf>

ČERNÁ, M. OS noviny, *Sociální podnikání v České republice – teorie a praxe* [online]. 2007 [cit. 2011-03-11]. Dostupný z WWW: <<http://osnoviny.cz/socialni-podnikani-v-ceske-republice-teorie-a-praxe>>

Eurozpravy.cz 2011 [online]. Praha: *Zákon o daních nebude bojem o stravenky* [cit. 2011-03-11]. Dostupný z WWW: <<http://domaci.eurozpravy.cz/politika/20851-kalousek-zakon-o-danich-nebude-bojem-o-stravenky/>>

CHAVES, R., MONZÓN, J. L. The Social Economy in the European Union. CIRIEC (report in work)

Podnikatel.cz 2011 [online]. V Česku se množí sociální firmy [cit. 2011-01-Dostupný z WWW: <<http://www.podnikatel.cz/clanky/v-cesku-se-mnozi-socialni-firmy/>>

Podnikatel.cz 2011 [online]. *V Česku se množí sociální firmy*, [cit. 2011-03-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.podnikatel.cz/clanky/v-cesku-se-mnozi-socialni-firmy/>>

Revesnetwork.net 2011 [online] [cit. 2011-02-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.revesnetwork.net/social-economy-in-europe-today.html>>

ROELANTS, B. Sociální ekonomie: Rozšíření sociální ekonomie [online]. Praha 2002, [cit. 2010-12-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.krakow2004.coop/files/presse/enlargingsocialeconomy.cz.pdf>>

Sociální ekonomika a sociální firmy 2011 [online]. Praha [cit. 2011-02-24]. Dostupný z WWW: <<http://www.socialnifirmy.cz/index.php?action=main&subject=13&lang=cz>>

Sociální ekonomika a sociální firmy 2011 [online]. Praha [cit. 2011-02-24]. Dostupný z WWW: <<http://www.socialnifirmy.cz/index.php?action=main&subject=11&lang=cz>>

Vězeňská služba České republiky [online]. Praha, 2011 [cit. 2011-03-24]. Dostupný z WWW: <<http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/historie-104/hisorie-vezenstvi>>

Vězeňská služba České republiky 2011 [online] Praha 2009 [cit. 2009-03-27]. Dostupný z WWW: <<http://www.vscr.cz>>

Vězeňská služba České republiky: *Zákon o vězeňské službě a justiční stráží České republiky* [online]. Praha, 2011 [cit. 2011-02-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/vykon-vezenstvi-16/zakon-o-vezenske-sluzbe-a-justicni-strazi-ceske-republiky-6186>>

Výroční zpráva vězeňské služby ČR za rok 2010 [online]. [cit. 2011-04-15]. Dostupný z WWW: <[http://vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/Uredni_deska/Výroční zpráva VS ČR za rok 2010.pdf](http://vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/Uredni_deska/Vyrocní_zpráva_VS_ČR_za_rok_2010.pdf)>

Bibliografie

BORZAGA, C., DEFOURNY, J. The Emergence of Social Enterprise, ed. London: Routledge, 2001, 396 s. ISBN 978-0-415-25301-7.

BRINCKERHOFF, PETER C. Social Entrepreneurship: The Art of Mission-Based Ventura Development, ed. Wiley, 1 edition 2000. 272 s. ISBN 978-0-471-36282-1.

ČERNÍKOVÁ, V. a kol. Sociální ochrana: terciární prevence, její možnosti a limity, nakl. Plzeň: Aleš Čeněk 2008. 244 s. ISBN 978-80-7380-138-0.

DOHNALOVÁ, M. Sociální ekonomika v evropeizaci českého hospodářství, Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. 123 s. ISBN 80-7204-428-1.

HUNČOVÁ, M. Družstva a jejich role v tržní ekonomice. 1. vydání Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně 2006. ISBN 80-70-44-810-5.

HUNČOVÁ, M. Sociální ekonomie v Evropě a ve světě. 1. vyd. Bruntál: Moravská expedice, 2008. ISBN 80-86511-31-6.

KORIMOVÁ, G. Sociálna ekonomika a sociálne podnikanie. 1. vyd. Zvolen: Bratia Synovci, s. r. o., Zvolen, 2008. 90 s. ISBN 978-80-89241-522-4.

MACEK, P., UHLÍŘ, L. Dějiny Policie a Četnictva I., vyd. Themis, 1997. 180 s. ISBN 80-8582-152-4.

MACEK, P., UHLÍŘ, L. Dějiny Policie a Četnictva II., vyd. Policie History Praha, 1999. 230 s. ISBN 80-902670-0-9.

MALÁ, D. Vězeňství po česku, vyd. Tišnov: SURSUM, 2003. 129 s. ISBN 80-7323-062-3.

REKTORČÍK, J. aj. Organizace neziskového sektoru. 3. vyd. Praha: Ekopress, 2010. ISBN 978-8086-929-54-5.

RYŠAVÝ, I. Sociální podnikání i s podporou obcí. Moderní obec. 2009, roč. 15, č. 4. s. 6-7. ISSN 9-771211-050009-04.

SOCHŮREK, J. Úvod do penologie, vyd. Liberec: Technická univerzita 2007. 80 s. ISBN 978-80-7372-287-6.

SYROVÁTKOVÁ, J., ŠUGÁROVÁ, K. Specifika financování sociálních podniků v České republice. In Sborník příspěvků z mezinárodní konference „Finance a účetnictví v kontextu ekonomické krize“ konaného dne 12. 11. 2009. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2009. S. ISBN 978-80-7372-564-8.